



Bericht

Tätigkeitsbericht 2017 und 2018 der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein bei dem Präsidenten des Schleswig-Holsteinischen Landtages



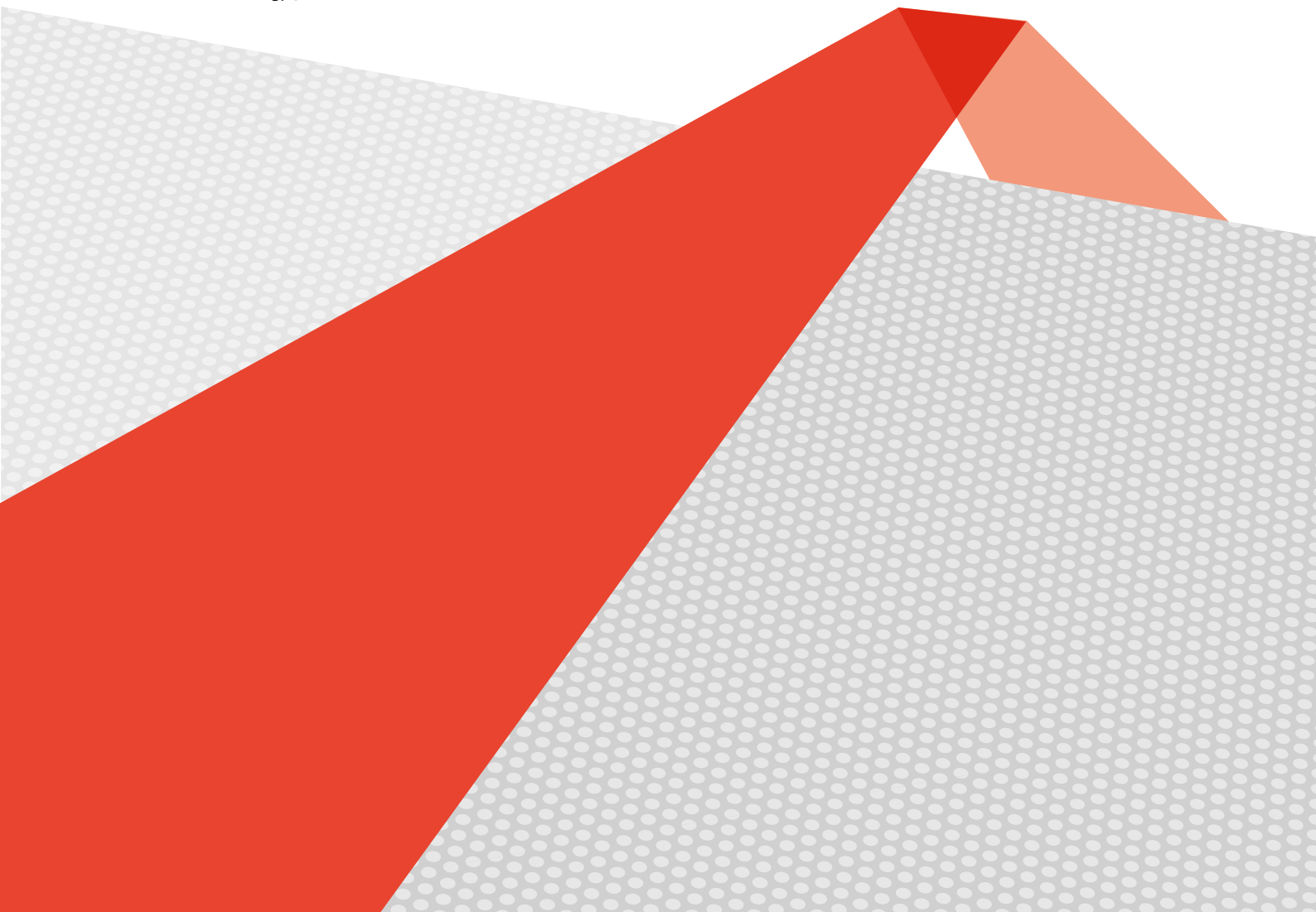
SCHLESWIG-
HOLSTEINISCHER
LANDTAG

Bürgerbeauftragte für
soziale Angelegenheiten

Tätigkeitsbericht

2017 / 2018

*der Antidiskriminierungsstelle
des Landes Schleswig-Holstein*



Tätigkeitsbericht 2017 und 2018

der Antidiskriminierungsstelle
des Landes Schleswig-Holstein
bei dem Präsidenten des
Schleswig-Holsteinischen Landtages

Dezember 2019

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, sehr geehrte Interessierte,

in den Jahren 2017 und 2018 haben die Antidiskriminierungsstelle des Landes 341 Eingaben zur Benachteiligung und Diskriminierung von Menschen in Schleswig-Holstein erreicht. Seit der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2013 ist damit bis Ende 2018 in insgesamt 805 Fällen durch Beratung und Unterstützung Hilfe geleistet worden.

Wiederum sind im aktuellen Berichtszeitraum die Eingabezahlen im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum angestiegen (von 325 auf 341). Dabei bildeten bei den Beratungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Merkmale Behinderung (78), ethnische Herkunft (30) und Geschlecht (27) den zahlenmäßigen Schwerpunkt. Dies entspricht auch den Schwerpunkten, die sich aus der Gesamtbetrachtung aller Eingaben zum AGG an die Antidiskriminierungsstelle seit ihrem Bestehen ergeben. Weiterhin gilt auch, dass die Diskriminierung wegen einer Behinderung oder wegen des Geschlechts am häufigsten im Arbeitsleben gerügt wird, während die Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft am häufigsten im Alltag Anlass für Beschwerden war – zum Beispiel

beim Einlass in die Diskothek oder bei der Anmietung von Wohnraum. Sie finden hierzu und auch zu weiteren Fallkonstellationen ausführliche Darstellungen im nachfolgenden Bericht.

Im aktuellen Berichtszeitraum wurde einmal mehr deutlich, dass die erfolgten Diskriminierungen leider häufig ohne Ahndung und ohne Korrektur bleiben. Dies liegt daran, dass es nach dem AGG den von der Diskriminierung Betroffenen überlassen bleibt, die Benachteiligung in einem gerichtlichen Verfahren feststellen zu lassen und von der für die Diskriminierung verantwortlichen Person zum Beispiel Schadensersatz und Entschädigung einzuklagen. Viele Menschen sind damit aber aufgrund ihrer Lebenssituation überfordert, wie zum Beispiel zwei geflüchtete Männer aus Afghanistan, die beim Einlass an der Diskotür aufgrund ihrer ethnischen Herkunft abgewiesen worden waren. Beide Männer hatten schon „genug Bürokratie“ und scheuten den von ihnen als nicht niedrigschwellig empfundenen Gang zu Gericht (vgl. Fall unter 2.4 „Selbst Barack Obama käme nicht rein“, S. 41).

Viele Menschen scheuen auch das finanzielle Risiko eines gerichtlichen Verfahrens, oder es geht ihnen vorrangig um eine Entschuldigung. Manchmal kann diese durch eine Vermittlung der Antidiskriminierungsstelle erlangt werden, manchmal scheitert dies aber daran, dass die Gegenseite sich in ihrem Verhalten (irrtümlich) gerechtfertigt fühlt.

Oft sind auch die würde- und ehrverletzenden Geschehnisse bei einer Diskriminierung so belastend, dass von einem gerichtlichen Verfahren Abstand genommen wird, weil die Angst vor der Befragungssituation bei der Gerichtsverhandlung den Wunsch nach Gerechtigkeit überwiegt. So erging es zum Beispiel einer Trans*Frau, die eine Mitgliedschaft in einem Fitnesscenter für Frauen anstrebte und gefragt wurde, wie sie denn nackt aussähe (vgl. Fall unter 2.8 „Wie sehen Sie denn ausgezogen aus?“, S. 47).

Dabei ist es ein erhebliches gesellschaftliches Interesse, dass Menschen nicht aufgrund bestimmter Merkmale diskriminiert und von der Teilhabe ausgegrenzt werden. Deshalb ist aus meiner Sicht im-

mer wieder anzuregen, ob nicht auch eine staatliche Kontrolle und Ahndung von rechtswidrigen Benachteiligungen möglich ist. Denkbar ist dies zum Beispiel in Bereichen, in denen es ohnehin eine staatliche Aufsicht gibt, wie zum Beispiel im Gaststättengewerbe. Hier müssten lediglich Rechtsgrundlagen geschaffen werden, die den Auftrag der Behörden entsprechend erweitern und diese dazu befugen, Bußgelder zu erheben. Dieses Instrument könnte insbesondere auch dem Alltagsrassismus beim Einlass in die Disko eine Grenze setzen.

Dass es eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, sich der Diskriminierung entgegen zu stellen, ist in den heutigen Zeiten allen demokratischen Kräften ein Anliegen. Immer wieder gilt es, die demokratische Grundordnung zu verteidigen - entsteht doch aus dieser Ausgrenzung durch Sprache im Alltag und Arbeitsleben eine Atmosphäre, die letztlich Gewalt und Hasskriminalität befördert. Deshalb sind in den heutigen Zeiten starke Signale zur Antidiskriminierung wichtig. Auch über ein eigenes Landesantidiskriminierungsgesetz sollte deshalb nachgedacht werden (vgl. TB 2015/2016, Anregung S. 16).



Samiah El Samadoni

Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten
und Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des
Landes Schleswig-Holstein

Mein Dank gilt insbesondere dem Team der Antidiskriminierungsstelle, das im Oktober 2018 um eine zusätzliche Kollegin gewachsen ist. Auch unter erschwerten Bedingungen im Berichtszeitraum wurde immer ein herausragender Einsatz bei Beratung und Unterstützung der Menschen hier im Lande gezeigt, ebenso wie bei der Öffentlichkeitsarbeit und auch bei der Erstellung des Tätigkeitsberichtes.

Abschließend danke ich allen Menschen, die der Antidiskriminierungsstelle ihr Vertrauen geschenkt haben – ganz besonders den von Diskriminierung Betroffenen, aber auch den zahlreichen Kooperationspartner*innen und Unterstützer*innen an vielen Stellen im Land.

Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit!

Ihre

Samiah El Samadoni

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Inhaltsverzeichnis	7
Hinweise und Anregungen	11
1. Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt – Wohnungen für Geflüchtete auch mit befristetem Aufenthaltstitel	11
2. Diskriminierungsfreie Sprache	13
3. Anerkennung eines weiteren positiven Geschlechtseintrags („Dritte Option“) und die Umsetzung in der Praxis	15
4. Überarbeitung des Transsexuellengesetzes (TSG)	17
5. Ambulante Versorgung von Trans*Personen in Schleswig-Holstein	19
Rückblick	20
1. Diskriminierung an der Diskotür und Aufnahme diskriminierenden Verhaltens als Ordnungswidrigkeit in das Gaststättenrecht	21
2. Einführung eines Landes- Antidiskriminierungsgesetzes	22
3. Keine Streichung des AGG aus dem Lehrplan für Jurist*innen	25

Fälle aus der Praxis	26
1. Arbeitsleben	27
1.1. Servicekräfte in der Gastronomie gesucht – aber nur über 24 Jahre alt!	28
1.2. „Wir bevorzugen Mitarbeiter zwischen 25 und 35 Jahren“	29
1.3. Flucht ins Privatrecht – Keine Einladungspflicht für privatrechtlich organisierte kommunale Einrichtungen	30
1.4. Rückwirkende Änderung der Personalakte bei Trans*Personen	31
1.5. Sind Fortbildungen nur für Frauen geschlechterdiskriminierend?	33
1.6. Arbeitsbefreiung für das Fastenbrechen?	35
2. Zivilrecht / Massenverträge	36
2.1 (Immer noch) Kein Internetvertrag für über 80-Jährige?	37
2.2 Assistenzhunde sind keine Haustiere	38
2.3 Café schließt Menschen mit Behinderungen aus	40
2.4 „Selbst Barack Obama käme nicht rein“ – Rassismus an der Diskotür	41
2.5 Rassistische Beleidigung am Telefon: „Ja, das ist ein Neger!“	43
2.6 Probleme bei der Wohnungsvermietung an Geflüchtete	44
2.7 Verbot von kurzen Hosen im Restaurant – Aber nur für Männer	45
2.8 „Wie sehen Sie denn ausgezogen aus?“ – Umgang mit trans*- und inter*geschlechtlichen Menschen	47
2.9 Vornamensänderung bei Handyvertrag nicht möglich	50
2.10 Keine „Date Night“ für homosexuelle Paare auf dem Jahrmarkt	52
3. Diskriminierungen außerhalb des AGG	54
3.1 Assistenzhunde in Krankenhäusern und Reha-Einrichtungen	55
3.2 Keine Tätowierung bei HIV-Infektion	57

Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit	59
1. Veranstaltungen	59
2. Pressemitteilungen, Internetauftritt, soziale Medien	61

Statistik	62
------------------	-----------

Beiträge anderer staatlicher Stellen mit Bezug zu Diskriminierungssachverhalten (Beauftragte)	66
1. Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung	67
2. Minderheitenbeauftragter des Ministerpräsidenten	68

the 1990s, the incidence of *S. flexneri* has increased in the United Kingdom [10]. In the United States, *S. flexneri* has been reported as the most common serotype in children with acute bacterial dysentery [11]. In the United Kingdom, *S. flexneri* has been reported as the most common serotype in children with acute bacterial dysentery [12].

There is a need to develop a vaccine against *S. flexneri* to protect children in the United Kingdom and other countries where the incidence of *S. flexneri* is high. The purpose of this study was to determine the serotypes of *S. flexneri* isolated from children with acute bacterial dysentery in the United Kingdom, and to determine the serotypes of *S. flexneri* isolated from children with acute bacterial dysentery in the United States.

MATERIALS

Study area

The study was conducted in two countries, the United Kingdom and the United States. In the United Kingdom, the study was conducted in the United Kingdom. In the United States, the study was conducted in the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States.

The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States.

The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States.

The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States.

The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States.

The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States.

The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States. The study was conducted in the United Kingdom and the United States.

Anregungen und Vorschläge

Seit 2013 bietet die Antidiskriminierungsstelle Bürger*innen, Unternehmen, Verbänden und Behörden eine Anlaufstelle rund um Fragen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Gesetz schützt Träger*innen bestimmter personenbezogener Merkmale im Arbeitsleben und bei bestimmten Rechtsgeschäften im Alltag vor Benachteiligungen. Vorrangig steht das Beratungsangebot der Dienststelle zu den individuellen Rechten der Bürger*innen im Vordergrund. Hierbei soll nach Möglichkeit eine gütliche Einigung zwischen den Parteien erreicht werden. In einigen Fällen werden die Hilfesuchenden auch an qualifizierte Dritte weitervermittelt, wenn zum Beispiel auch eine psychosoziale Begleitung erforderlich ist. Die Beratung erfolgt unabhängig und kostenlos. Die Antidiskriminierungsstelle bietet darüber hinaus zur Sensibilisierung und Prävention auch kostenfreie Schulungen an, die sich an Personalverantwortliche, Mitarbeiter*innen und Interessierte richten und unterschiedliche Schwerpunkte und zeitlichen Umfang aufweisen.

Aus der Beratungsarbeit heraus lassen sich auch immer wieder neue Themen und strukturelle Benachteiligungen identifizieren, die z. B. Bundes- oder Landesgesetzgeber oder andere Akteur*innen auf Landesebene ändern und beseitigen könnten. Die Antidiskriminierungsstelle stellt im Rahmen ihrer Tätigkeitsberichte die problematischen Schwerpunkte dar und bietet Lösungsansätze an.

1. Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt – Wohnungen für Geflüchtete auch mit befristetem Aufenthaltstitel

Im Berichtszeitraum erhielt die Antidiskriminierungsstelle vermehrt Eingaben von Geflüchteten, die erhebliche Probleme bei der Wohnungssuche hatten.¹ Diese Schwierigkeiten resultierten daraus, dass viele Vermieter*innen ihre Objekte nur an Geflüchtete mit unbefristeten Aufenthaltstiteln vermieten wollen. Durch Mindestmietzeiten von einem oder mehr Jahren werden Personen mit befristeten Aufenthaltstiteln faktisch von der Anmietung der Wohnungen ausgeschlossen. Die Antidiskriminierungsstelle sieht in dieser Praxis eine mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft.

Die von den Immobilienunternehmen formulierte Sorge besteht darin, dass durch kurzfristige Ausweisungen der Mieter*innen gegebenenfalls finanzielle Einbußen entstehen könnten oder durch die häufigen Neuvermietungen überproportional Renovierungs- und Verwaltungskosten entstünden. Aus diesen Gründen lehnen einige Immobilienunternehmen Geflüchtete als potentielle Mieter*innen pauschal ab. Die Antidiskriminierungsstelle hatte in diesem Kontext bereits Kontakt zum Büro des Arbeitsstabs der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration im Bundeskanzleramt, die diese Fälle ebenfalls beobachtet.

¹ Vgl. Fall 2.6., S. 44.

Konkrete Nachfragen und die Bitte um Konkretisierung der finanziellen Verluste bei zwei großen Unternehmen blieben unbeantwortet.

Damit wird eine große Personengruppe kategorisch von der Möglichkeit ausgeschlossen, überhaupt Wohnungen anzumieten. Unberücksichtigt ist hierbei der Aspekt, dass selbstverständlich auch bei Mieter*innen mit deutscher Staatsangehörigkeit oder mit unbefristeten Aufenthaltstiteln stets ein gewisses Risiko besteht, dass diese aus beruflichen oder persönlichen Gründen ein Mietverhältnis kurzfristig beenden müssen oder auch Miete schuldig bleiben.

Wie in vielen deutschen Großstädten ist auch der Wohnungsmarkt in Schleswig-Holstein und vor allem in den größeren Städten angespannt. Zudem wird immer mehr Wohnraum von einigen großen Immobilienunternehmen aufgekauft. Wenn eben diese großen Institutionen Personen mit befristeten Aufenthaltstiteln generell ausschließen, so entsteht in der Kombination mit der Wohnungsknappheit eine prekäre Situation für die Betroffenen, da keine Alternativen vorhanden sind.

Daher fordert die Antidiskriminierungsstelle die entsprechenden Immobilienunternehmen auf, dieses benachteiligende Vorgehen umgehend zu beenden und Menschen unabhängig von ihrem Aufenthaltstitel geeignete Wohnungen anzubieten und somit auf dem Wohnungsmarkt mit anderen Bewerber*innen gleichzustellen. Es handelt sich bei Wohnungen um ein wichtiges Gut, das grundsätzlich für alle erreichbar sein muss. Erfolgt ein Nachweis

darüber, dass die Vermietung an Geflüchtete mit begrenztem Aufenthaltstitel tatsächlich erhebliche finanzielle Schäden verursacht, dann wäre zu prüfen, wie dieses Risiko aufgefangen werden kann.

Seit Jahren ist die Situation auf dem Wohnungsmarkt äußerst angespannt und für alle Wohnungssuchenden schwierig. Die Gruppen, die insbesondere auf kostengünstigen Wohnraum angewiesen sind, konkurrieren miteinander (finanzschwache Familien, Bezieher*innen von staatlichen Leistungen wie Hartz IV, Obdachlose, Geflüchtete, Studierende). Die Gefahr besteht, dass diese Kämpfe zu Lasten der Schwächsten gehen. Dies geschieht u. a. dann, wenn Geflüchteten Wohnungen zugewiesen werden, die ursprünglich für obdachlose Menschen gedacht waren. Die einzelnen Gruppen dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Insgesamt kann diese Situation nur verhindert werden, wenn mehr kostengünstiger Wohnraum geschaffen wird.² Vorstellbar wäre zur Abfederung der momentanen Situation aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle ein Verfahren, wie es in der Obdachlosenhilfe bereits teilweise erprobt wird: Um Menschen in Wohnungen zu vermitteln, mietet die Kommune die Räumlichkeiten an und haftet für den Mietausfall, wenn die Bewohner*innen den Mietzinsszahlungen nicht nachkommen. Es wäre zu prüfen, ob diese Finanzierung über einen Landes-Fonds laufen könnte, um das Risiko der Kommunen zu begrenzen.

² Vgl. Tätigkeitsbericht der Bürgerbeauftragten aus dem Jahre 2016, S. 26 f.

2. Diskriminierungsfreie Sprache

Sprache ist eines der wichtigsten Kommunikationsmittel innerhalb der Gesellschaft. Sie dient aber nicht nur dazu, sich zu verständigen und auszutauschen, sondern ist immer auch Ausdruck von Normen und Werten der jeweiligen Gesellschaft. Anhand von Sprache werden Machtverhältnisse innerhalb der Gesellschaft deutlich. Sichtbar wird dies beispielsweise, wenn das sogenannte generische Maskulinum verwendet wird. Hiermit ist die immer noch gängige Praxis gemeint, bei der in Wort und Schrift stets verallgemeinernd die männliche Form verwendet wird („Jeder Lehrer will guten Unterricht machen“). Beispielhaft sei hier der Fall einer Sparkassenkundin erwähnt, die sich dafür einsetzte, in Briefen nicht pauschal mit „Kunde“ angesprochen zu werden, vor dem BGH aber mit dieser Auffassung unterlag.³ Durch die Verwendung des generischen Maskulinums werden Frauen aber auch Menschen anderen Geschlechts innerhalb der Gesellschaft unsichtbar gemacht. Weiterhin trägt Sprache als wichtiges Instrument zur Konstruktion von Geschlecht und Geschlechterrollen bei. Durch die Verwendung von beispielsweise geschlechterstereotypen Berufsbezeichnungen wie „Krankenschwester“ oder „Pilot“ werden Kinder in ihrer Selbststimmung von vornherein eingeschränkt.⁴ Gleichzeitig kann Sprache aber auch zu einer Geschlechtergerechtigkeit beitragen. Durch eine geschlechtergerechte Sprache lassen sich Vorfestlegungen im Sprach-

gebrauch auflösen. Dazu kommt, dass es seit dem 1. Januar 2019 nicht nur den männlichen und weiblichen Geschlechtseintrag im Personenstandsregister gibt, sondern auch eine dritte Geschlechtsoption „divers“ (vgl. § 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz). Aus diesen Gründen bedeutet geschlechtergerechte Sprache für die Antidiskriminierungsstelle nicht nur die weibliche und männliche Form sprachlich abzubilden, sondern selbstverständlich auch, sprachlich die Existenz weiterer Geschlechter aufzuzeigen.

Deswegen regt die Antidiskriminierungsstelle eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung an. Ein Vorbild dafür ist die Landeshauptstadt Hannover, die Anfang des Jahres 2019 eine entsprechende Empfehlung herausgegeben hat.⁵ Auch die Landeshauptstadt Kiel ist hier aktiv. Auf Antrag der Fraktionen von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP hat die Ratsversammlung der Stadt Kiel den Oberbürgermeister am 21. Februar 2019 gebeten, in der Landeshauptstadt Kiel bis Ende 2019 eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache einzuführen.⁶ Diese soll in Formularen, Briefen, E-Mails, Pressemitteilungen, Flyern, Broschüren und in der Rechtssprache umgesetzt werden. Dafür kann z. B. auf geschlechtsneutrale Formulierungen („Studierende“) oder die Verwendung des Gendersternchens („Student*innen“) zurückgegriffen werden.

³ BGH, Urteil vom 13. März 2018, Az. VI ZR 143/17.

⁴ Vgl. Steffens, Melanie C. / Ebert, Irena D. (2016): Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten, 1. Aufl. 2016, Wiesbaden, Springer Fachmedien; Vgl. Focks, Petra (2016): Geschlechterbewusste Pädagogik in der Kindheit, online unter: <https://www.t1p.de/clru> (abgerufen am 25. Oktober 2019.)

⁵ <https://t1p.de/mijf>. Auch die Stadt Flensburg hat einen „Leitfaden gendergerechte Sprache“ veröffentlicht: <https://t1p.de/b7pb>.

⁶ Drucksache – 0202/2019.

Auch bei Anreden kann auf die Nennung von „Herr“ oder Frau“ z. B. durch „Guten Tag Max Mustermann“ verzichtet werden. Dies mag zuerst etwas ungewohnt sein, ist jedoch aus Antidiskriminierungsaspekten bedeutsam. Dabei ist die Sprache keine starre Einheit, sondern passt sich immer den gesellschaftlichen Gegebenheiten an.

Anzumerken ist, dass der Rat für deutsche Rechtschreibung in seiner Sitzung am 16. November 2018 noch keine abschließenden Empfehlungen zu diesem Thema treffen konnte und zunächst die Sprachentwicklung beobachten will. Somit gibt es aktuell keine verbindlichen, amtlichen Empfehlungen oder Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache. Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle empfiehlt es sich aber trotzdem, in Stellenanzeigen und Publikationen deutlich zu machen, dass eine Vielfalt der Geschlechter angesprochen wird.⁷ Insbesondere bei Stellenanzeigen kann z. B. der Ausschluss bestimmter Geschlechter ggf. sogar zu Schadensersatzansprüchen nach dem AGG führen, wenn es hierfür keinen sachlichen Grund gibt.

⁷ Vgl. Handreichung des Ministeriums für Familie, Frauen, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz: https://www.mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/Handreichung_geschlechtergerechte_Sprache_Maerz_2019.pdf.

3. Anerkennung eines weiteren positiven Geschlechtseintrags („Dritte Option“) und die Umsetzung in der Praxis

Die Antidiskriminierungsstelle begrüßt den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017⁸ zur „Dritten Option“. Das Gericht stellte fest, dass die Regelungen des Personenstandsrechts mit den grundgesetzlichen Anforderungen insoweit nicht vereinbar sind, als dass § 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz (PStG) neben dem Eintrag „weiblich“ oder „männlich“ keine dritte Möglichkeit bietet, ein Geschlecht positiv eintragen zu lassen. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht⁹ schützt nämlich auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen. Darüber hinaus verstieß das geltende Personenstandsrecht auch gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG¹⁰, soweit die Eintragung eines anderen Geschlechts als „männlich“ oder „weiblich“ ausgeschlossen wurde. Das Bundesverfassungsgericht hatte dem Gesetzgeber daraufhin bis zum 31. Dezember 2018 auferlegt, eine Neuregelung zu schaffen. Umgesetzt wurde diese Neuregelung mit Gesetz vom 18. Dezember 2018.¹¹ Gerichte und Verwaltungsbehörden dürfen die betreffenden Normen nicht mehr anwenden, soweit sie für Personen, deren Geschlechtsentwicklung gegenüber einer weiblichen oder männlichen Geschlechtsentwicklung Varianten aufweist und die sich deswegen dauerhaft weder dem männlichen, noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, eine Pflicht zur Angabe des Geschlechts begründen.

In der Praxis bedeutet dies in der Konsequenz, dass alle Arbeitgebenden seit dem 1. Januar 2019 verpflichtet sind, ihre Stellenausschreibungen um ein „divers“ oder ein „d“ (in Ergänzung zu männlich (m) und weiblich (w)) zu erweitern.

Auch im dritten Quartal des Jahres 2019 zeigte sich allerdings weiter, dass ein Großteil der Bevölkerung die grundsätzliche Debatte um die „Dritte Option“ zwar verfolgt hat, deren Umsetzung vielerorts jedoch noch immer an gewissen Wissensdefiziten scheitert. Nicht nachzuvollziehen ist allerdings, dass etliche private und öffentlich-rechtliche Arbeitgebende weiterhin konsequent diese neuen Vorgaben ignorieren und sich – z. B. bei Stellenausschreibungen – auf Unwissenheit berufen. Gewerbetreibende und Behörden haben mit einer Vielzahl an gesetzlichen Bestimmungen zu tun. Dass sie bereits vor dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts verpflichtet waren, Stellenausschreibungen geschlechtsneutral auszuschreiben, ist spätestens seit 2006 bekannt.¹² Warum man innerhalb von mehreren Monaten die neue – übersichtliche – Änderung der Vorgaben nicht umsetzen kann, ist nur schwer nachzuvollziehen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Landes hofft, dass die höchstrichterlichen Vorgaben endlich umgesetzt und in der Gesellschaft auch akzeptiert werden, um inter*geschlechtlichen Personen ein

⁸ BVerfG, Beschluss vom 10. Oktober 2017, Az. 1 BvR 2019/16.

⁹ Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG.

¹⁰ Art. 3 Abs. 3 GG.

¹¹ Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I, S. 2635 f.).

¹² Vgl. § 11 AGG, Ausnahmen hiervon: §§ 8-11 AGG.

diskriminierungsfreies Leben zu ermöglichen. Um das zu erreichen, ist neben einer Verwendung von geschlechtergerechter Sprache wünschenswert, bei Einstellungen und Personalentwicklungsmaßnahmen noch stärker auf Vielfalt zu achten.

4. Überarbeitung des Transsexuellengesetzes (TSG)

Im Zuge des o.g. Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts für inter*geschlechtliche Personen, sollte aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle auch endlich eine grundlegende Überarbeitung des TSG auf den Weg gebracht werden. Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle sind die nicht zu rechtfertigenden Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht von Trans*Personen nicht haltbar. Während in anderen Ländern wie Malta und insbesondere Dänemark die Rechte und die Situation von Trans*Personen gestärkt werden, existiert in Deutschland eine durch grundlegende Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts ausgehöhlte Gesetzesruine, die nur noch teilweise Gültigkeit besitzt.¹³ Das Deutsche Institut für Menschenrechte hat 2017 einen Entwurf für ein umfassendes Mantelgesetz vorgelegt, das einen selbstbestimmten Geschlechtseintrag ohne medizinische Diagnose für alle Menschen vorsieht.¹⁴ Alle bisherigen Bemühungen durch den Bundesgesetzgeber sind im Ergebnis nicht umgesetzt worden und haben den Beratungs- und ggf. Anhörungsstatus nicht verlassen. Letzteres könnte unter Umständen auch als positiv gewertet werden,

waren doch neue Bemühungen im Jahr 2018 für inter*- und trans*geschlechtliche Menschen eher problematisch und teilweise pathologisierend und entmündigend ausgestaltet.¹⁵

Im letzten Tätigkeitsbericht konnte die Antidiskriminierungsstelle positiv vermelden, dass der Schleswig-Holsteinische Landtag am 17. November 2016 ohne Gegenstimme beschlossen hat, sich für gleiche Rechte von trans*- und inter*geschlechtlichen Menschen auszusprechen.¹⁶ Dies betraf u. a. die Novellierung des TSG, die Berücksichtigung der vollzogenen Aufhebung von Altersgrenzen für die Namens- und Personenstandsänderungen in der gerichtlichen und behördlichen Praxis, die Entpathologisierung der Transsexualität und die Stärkung der Organisationen, die transsexuelle und intersexuelle Menschen beraten und ihre Interessen vertreten.¹⁷

Drei Jahre später ist noch immer nicht nachvollziehbar, warum man im Ausland teilweise die Anforderungen an die Namensänderung und die gericht-

¹³ Vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 3 und 4 TSG, die nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts mit dem Grundgesetz unvereinbar und bis zum Inkrafttreten einer gesetzlichen Neuregelung nicht anwendbar sind (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 11. Januar 2011, Az. 1 BvR 3295/07). In einer früheren Entscheidung wies der Senat bereits darauf hin, dass auch § 8 Abs. 1 Nr. 1 TSG verfassungswidrig und daher nichtig ist (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 16. März 1982, Az. 1 BvR 938/81).

¹⁴ Vgl. Gutachten „Geschlechtervielfalt im Recht. Status quo und Entwicklung von Regelungsmodellen zur Anerkennung und zum Schutz von Geschlechtervielfalt“ (2017): <https://www.t1p.de/q39a>.

¹⁵ Die Voraussetzung für den Geschlechtseintrag „divers“ im Personenstandsgesetz ist ein ärztliches Attest, mit welchem eine „Variante der Geschlechtsentwicklung“ nachgewiesen werden soll. In Ausnahmefällen kann eine Eidesstattliche Versicherung ausreichen (Vgl. Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I, S. 2635 f.)).

¹⁶ Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2015 und 2016, Hinweise und Anregungen Nr. 1, S. 11 ff.

¹⁷ LT-Drs. 18/4842 (neu). Antrag der Fraktionen von SPD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP, Piraten und der Abgeordneten von SSW vom 16. November 2016. Siehe Plenarprotokoll des Schleswig-Holsteinischen Landtags, (18. WP) – 133. Sitzung vom 17. November 2016, S. 11172 ff.

lichen und medizinischen Verfahren vereinfacht oder abgeschafft hat, es in der Bundesrepublik aber noch immer Probleme gibt. Der Weg zur Anerkennung des richtigen Geschlechts ist für viele Betroffene noch immer sehr belastend sowie zu zeit- und kostenintensiv und wird als demütigend empfunden.¹⁸

Die Antidiskriminierungsstelle spricht sich weiterhin für eine grundlegende Reform des Transsexuellengesetzes (TSG) aus.

¹⁸ Das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend beziffert die durchschnittlichen Kosten des TSG-Verfahrens mit 1.868,00 €, vgl. hierzu Gutachten des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend „Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche Menschen“, S. 12.

5. Ambulante Versorgung von Trans*Personen in Schleswig-Holstein

Mehrere Anfragen und Gespräche mit Betroffenen und Beratungsstellen wie HAKI e.V., Trans SH e.V., NaSowas, Lambda Nord e.V., dgti Schleswig-Holstein und dem LSVD SH e.V., haben im Berichtszeitraum gezeigt, dass die ambulante Versorgung von trans*geschlechtlichen Menschen in Schleswig-Holstein unzureichend ist. Zwar existiert eine erste Trans*Ambulanz beim Westküstenklinikum Heide¹⁹ und eine weitere Anlaufstelle in Kiel.²⁰ Diese Einrichtungen sind jedoch aus personeller und finanzieller Sicht unterversorgt. Das führt dazu, dass Betroffene monatelang auf einen Termin warten und hierfür weite Strecken zurücklegen müssen. Insbesondere für Kinder und Jugendliche ist diese Situation belastend, da eine ganzheitliche Gesundheitsversorgung ohne besondere Kenntnisse von Trans*geschlechtlichkeit seitens des medizinischen Fachpersonals als auch der Betroffenen selbst nicht möglich ist. Häufig wird hier erstmalig offen darüber gesprochen, was es überhaupt bedeutet, sich im falschen Körper zu fühlen. Diese Unterstützung wird dringend benötigt.

Die Einrichtungen bieten aber auch die gesetzlich vorgeschriebenen Begutachtungen im Rahmen eines Verfahrens nach dem TSG an. Erst nach Durchführung dieser langwierigen und für die Betroffenen häufig belastenden Behandlungen kann ein Vorname geändert oder auch eine geschlechtsangleichende Operation durchgeführt werden. Betroffene sind hier besonders auf das Wissen und

die Sensibilität des medizinischen Personals angewiesen. Die Konsequenz ist, dass diese Personen den Gang zu Ärzt*innen scheuen, weil sie negative Erfahrungen gemacht haben. Wenn selbst Ärzt*innen nur in einem binären Geschlechtsmodell denken, verwundert es nicht, dass Betroffene ihre geschlechtliche Identität vor dem medizinischen Personal geheim halten. Dies kann allerdings zu gravierenden und gefährlichen Folgen in der Behandlung führen.

Die Antidiskriminierungsstelle fordert daher die medizinische Versorgung für Trans*Personen qualitativ und flächendeckend weiter auszubauen. Gleichzeitig sollte die Sensibilisierung während der Aus- und Fortbildungen von medizinischem Fachpersonal gewährleistet werden. Dazu gehören auch Schulungen zum Umgang mit Trans*Personen in Arztpraxen und Krankenhäusern. Fälle, in denen Pflegekräfte eine Patientin weder zu den Männern noch zu den Frauen auf ein Zimmer legen wollten und die Betroffene dann auf dem Gang des Krankenhauses nächtigen musste, dürfen nicht vorkommen.²¹

¹⁹ <https://www.t1p.de/w8nx>.

²⁰ Spezialambulanz für Transgendergesundheitsversorgung Kiel beim Institut für Sexualmedizin und Forensische Psychiatrie und Psychotherapie: <https://www.t1p.de/jz32>.

²¹ Vgl. Artikel „Medizinische Versorgung von Transgender-Personen: Gefährliche Diskriminierung“, Spiegel Online vom 26. August 2019: <https://www.t1p.de/k5ah>.

04

Rückblick

Nachfolgend sollen die Entwicklungen von Projekten bzw. die Umsetzung der Forderungen der Antidiskriminierungsstelle seit dem letzten Tätigkeitsbericht für die Jahre 2015 und 2016 erörtert werden.

1. Diskriminierung an der Diskotür und Aufnahme diskriminierenden Verhaltens als Ordnungswidrigkeit in das Gaststättenrecht

In ihrem letzten Tätigkeitsbericht forderte die Antidiskriminierungsstelle die Aufnahme diskriminierenden Verhaltens als Ordnungswidrigkeit in das Gaststättenrecht.²² Grund hierfür waren die immer wieder gemeldeten Fälle, in denen – in erster Linie männlichen Personen mit türkischer und arabischer Migrationsgeschichte – der Zutritt zu einer Diskothek oder Gaststätte aufgrund der ethnischen Herkunft und den damit verbundenen stereotypen Vorurteilen verweigert wurde. Die Landeshauptstadt Kiel hat nun aufgrund eines im Mai 2018 in der Ratsversammlung gestellten Antrages des SPD-Ratsherren Walczak und der SSW-Ratsfrau Swoboda die Befassung mit diesem Thema erreicht. Danach wurde die Stadtverwaltung beauftragt zu prüfen, welche rechtlichen Möglichkeiten die Landeshauptstadt Kiel in Fällen von nachgewiesener Diskriminierung vor Diskotheken besitzt.²³ Auch über die Frage, ob seitens der Behörde Testpersonen eingesetzt werden können, um Benachteiligungen nachzuweisen, sollte beraten werden. Zuletzt wurde dieser Prüfauftrag am 4. September 2018 im Innen- und Umweltausschuss bestätigt. Nach einer Aufgabenübertragung an das Bürger- und Ordnungsamt der Stadt Kiel, war es für die Antidiskriminierungsstelle des Landes wenig überraschend, dass die Stadt Kiel im Falle von Diskriminierungen an der Diskotür keine ordnungsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten sieht. Dies entspricht auch der rechtlichen Bewertung der Antidiskriminierungsstelle.

Nachdem nunmehr nach Bremen und Niedersachsen auch das Bundesland Thüringen eine entsprechende Änderung der gaststättenrechtlichen Vorschriften vollzogen hat, besteht aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle weiterhin ein dringender Bedarf, auf Landesebene in Schleswig-Holstein nachzuziehen. Mit einer entsprechenden gesetzlichen Grundlage können sich Betroffene von diskriminierenden und rassistischen Verhaltensweisen an die Ordnungsbehörden wenden und diese dann ermitteln lassen. Somit müssen sie kein eigenes Prozesskostenrisiko eingehen und können die Behörden dort um Hilfe bitten, wo diese bereits von Amts wegen die Betreiber*innen von Diskotheken und Gaststätten überprüfen. Neben Jugend- und Arbeitsschutz könnten diese auch mit Hilfe von sog. Testing-Verfahren kontrollieren, ob man an der Diskotür diskriminierungsfrei agiert. Zudem wäre die Ahndung und Korrektur diskriminierenden Verhaltens nicht mehr nur Aufgabe der Betroffenen, sondern auch staatlicher Auftrag. Dies wäre der gesellschaftlichen Bedeutung entsprechend auch eine adäquate Verfahrensweise. Hierzu befindet sich die Antidiskriminierungsstelle in Gesprächen mit dem Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein. Die Lösung könnte zum Beispiel darin bestehen, ein landeseigenes Gaststättengesetz zu verabschieden oder aber sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass das Bundesgaststättengesetz um eine entsprechende Regelung ergänzt wird.

²² Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2015 und 2016, Hinweise und Anregungen Nr. 4, S. 18 ff.

²³ Vgl. Drs. 0434/2018 vom 8. Mai 2018.

2. Einführung eines Landes-Antidiskriminierungsgesetzes

Neuigkeiten gibt es ebenfalls bzgl. Gesetzesvorhaben anderer Bundesländer für ein Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG) zum Schutz der Bürger*innen vor Diskriminierungen durch staatliches Handeln.²⁴

Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung des Landes Berlin hat nach langandauernden Vorarbeiten am 12. Juni 2019 über die Senatskanzlei einen entsprechenden Entwurf in das Abgeordnetenhaus Berlins eingebracht.²⁵ Diese Vorlage zur Beschlussfassung will noch bestehende Schutzlücken, insbesondere im öffentlichen Bereich schließen, die nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (Erwerbstätigkeit und Privatrechtsverkehr), dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG)²⁶ und Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG)²⁷ umfasst sind. Konkret soll das LADG Bürger*innen z. B. im staatlichen Bildungsbereich (Schule)²⁸, bei Behörden und Ge-

richten schützen. Auch sieht es die Einrichtung einer Ombudsstelle vor, die Bürger*innen kostenfrei beraten und eine gütliche Einigung fördern soll.²⁹ Durch dieses Gremium verspricht sich das Land Berlin auch eine Kostenreduzierung der Ausgaben für Rechtsmittelverfahren, da bereits im Vorfeld die Selbstkontrolle der Verwaltung gefördert werden kann.³⁰ Diese Funktion einer Ombudsstelle übernimmt in Schleswig-Holstein bereits die Antidiskriminierungsstelle des Landes, die in Fällen von Benachteiligungen vermittelt.

Berliner Behörden³¹ können durch dieses Gesetz schadens- und entschädigungspflichtig werden, wenn sie durch ihr Handeln Bürger*innen diskriminieren und die Betroffenen darauf resultierende Ansprüche nach dem LADG geltend machen. Bemerkenswert ist die Verjährungsfrist für Ansprüche, die mit einem Jahr – beginnend mit dem Schluss des Jahres – mehr als sechsmal länger ist, als bei

²⁴ Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2015 und 2016, Hinweise und Anregungen Nr. 2, S. 16. Das Berliner LADG gilt für die Berliner Verwaltung, für landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, für den Rechnungshof von Berlin und für die Berliner Beauftragte oder den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit sowie für die Gerichte und die Behörden der Staatsanwaltschaft des Landes Berlin, den Verfassungsgerichtshof und für das Abgeordnetenhaus von Berlin, soweit diese Verwaltungsaufgaben wahrnehmen (öffentliche Stellen).

²⁵ Drucksache des Abgeordnetenhaus Berlin 18/1996.

²⁶ <https://www.berlin.de/sen/frauen/recht/landesgleichstellungsgesetz>.

²⁷ <https://www.berlin.de/sen/soziales/themen/menschen-mit-behinderung/behindertenpolitik/landesgleichberechtigungsgesetz/>.

²⁸ Der seltener einschlägige privatrechtliche Bildungsbereich (Privatschulen, Nachhilfeunterricht) wird von § 1 Nr. 7 AGG geschützt.

²⁹ Vgl. § 15 des Entwurfs. Weitere Informationen: Drucksache des Abgeordnetenhaus Berlin 18/1996, S. 41 f.

³⁰ Drucksache des Abgeordnetenhaus Berlin 18/1996, S. 4.

³¹ Kein Teil der Berliner Verwaltung sind gemeinsame Einrichtungen von Bund und Ländern gemäß Artikel 91e Abs. 1 GG, z. B. die Jobcenter. Sie fallen daher nicht unter den Geltungsbereich des LADG, vgl. Drucksache des Abgeordnetenhaus Berlin 18/1996, S. 23.

einer vergleichbaren Diskriminierungssituation nach dem AGG.³² Mit einer Klageflut wird seitens der Senatsverwaltung jedoch nicht gerechnet.³³

Das LADG sieht den Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status vor.³⁴ Damit wurden die bisher im AGG festgehaltenen personenbezogenen Merkmale nicht nur ergänzt³⁵, sondern auch teilweise in den Formulierungen verändert. So wurde beispielsweise der bereits im AGG kritisierte Begriff „Rasse“, im Gegensatz zum AGG, im LADG durch die Formulierung „rassistische Zuschreibung“ konkretisiert.³⁶ Auch der Begriff „Alter“ wurde in „Lebensalter“ umformuliert, um klarzustellen, dass das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters auf jedes Lebensalter bezogen ist.³⁷

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein hat sich in der Beratungsarbeit auf der Grundlage des AGG gezeigt, dass es

ebenfalls einer Ergänzung einiger Merkmale bedarf. Hinzugekommen zum Katalog des AGG sind die Merkmale „Sprache“ (in „ethnischer Herkunft“ enthalten) und „sozialer Status“. Auch das Merkmal „chronische Erkrankung“ wurde ergänzt³⁸, womit nun beispielsweise das Verbot einer Diskriminierung z. B. aufgrund einer HIV-Erkrankung rechtlich verankert ist. Das LADG schützt nicht nur vor einer Diskriminierung wegen des Geschlechts, sondern ebenfalls wegen der geschlechtlichen Identität. Die Ergänzung dieses Begriffs schließt somit auch die Vielfalt der Geschlechter mit ein. Die Antidiskriminierungsstelle begrüßt dies ausdrücklich, weil sich in der Beratung gezeigt hat, dass diese Merkmale von den Betroffenen als Diskriminierungsgründe betrachtet werden und in der Praxis auch oft Grund für eine schlechtere Behandlung sind.

Entscheidend ist auch, dass der Gesetzgeber des LADG sich ausdrücklich für die Formulierung „Diskriminierung“ entschieden hat.³⁹ Im AGG hatte man sich ausdrücklich gegen diese Formulierung und für den Begriff „Benachteiligung“ entschieden. Begründet wurde dies hiermit, dass es auch gerechtfertigte Benachteiligung, also mit einem sachlichen

³² § 8 Abs. 4 des Entwurfs. Im AGG beträgt die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen zwei Monate, vgl. § 15 Abs. 4 und § 21 Abs. 5 AGG.

³³ Vgl. Drucksache des Abgeordnetenhaus Berlin 18/1996, S. 3 und 43. Man rechnet mit einer vergleichbaren Situation wie bei der Einführung des AGG im Jahr 2006. Insbesondere bei den Entschädigungsansprüchen verweist man auf die ausgerichteten Fälle bei den sogenannten Massengeschäften, in denen deutschlandweit Beträge zwischen 300 und 1.000 Euro festgesetzt worden sind. Entscheidend ist jedoch auch hier stets der Einzelfall. Laut der Gesetzesbegründung plant man in der Ombudsstelle 1,5 unbefristete Vollzeitäquivalente ein.

³⁴ § 2 des Entwurfs.

³⁵ Vgl. § 1 AGG.

³⁶ Drucksache des Abgeordnetenhaus Berlin 18/1996, S. 20.

³⁷ Drucksache des Abgeordnetenhaus Berlin 18/1996, S. 16 und 20.

³⁸ Drucksache des Abgeordnetenhaus Berlin 18/1996, S. 21.

³⁹ Drucksache des Abgeordnetenhaus Berlin 18/1996, S. 19.

Grund, geben würde.⁴⁰ Zwar gibt es im LADG auch Rechtfertigungen und positive Maßnahmen, die eine Ungleichbehandlung zulässig machen, jedoch ist der Berliner Gesetzgeber hier der Auffassung gewesen, den im internationalen und insbesondere europäischen Rahmen geläufigeren Begriff der Diskriminierung zu verwenden.⁴¹

Ein großer Vorteil des LADG ist das Verbandsklagerecht.⁴² Somit können verbandsklageberechtigte Antidiskriminierungsverbände bei einer Diskriminierung aufgrund einer oder mehrerer personenbezogener Merkmale anstelle der diskriminierten Person und somit ohne die Verletzung eigener Rechte darlegen zu müssen, gegen eine Behörde klagen. Aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein kann berichtet werden, dass die wenigsten Betroffenen von Diskriminierungen dies auch gerichtlich durchsetzen. Dies gilt, obwohl es die Möglichkeit gibt, Beratungshilfe bzw. Prozesskostenhilfe zu beantragen. Es besteht dennoch häufig die Sorge vor finanziellen Einbußen durch diese Verfahren. Problematisch bleibt damit bei Diskriminierungen immer, dass nur die Betroffenen selbst über eine Klage das Korrektiv für rechtswidrige Benachteiligungen sind. Dabei sollte es ein gemeinsames gesellschaftliches Interesse sein, ausgrenzendes, diskriminierendes Verhalten zu unterbinden. Daher befürwortet die Antidiskriminierungsstelle die Möglichkeit des Verbandsklagerechts auch bei Diskriminierungen nach dem AGG.

Weiterhin im LADG verankert ist eine „Diversity-Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt“⁴³. Das Gesetz soll eine tatsächliche Chancengerechtigkeit erreichen und legt fest, dass sich das Land Berlin gegen gesellschaftliche Ausgrenzung und Stigmatisierungen stellt und somit einen Beitrag zu einer weltoffenen und vielfältigen Gesellschaft leistet.⁴⁴ Die Diversity-Förderung soll als Leitprinzip gelten und bei allen Maßnahmen der öffentlichen Stellen gelten. Das Erreichen der Ziele soll beispielsweise durch Fortbildungen in Diversity-Kompetenzen und antidiskriminierungsrechtlichen Grundlagen sichergestellt werden. Auch wenn öffentlich-rechtliche Arbeitgebende im Verhältnis zu ihren Mitarbeiter*innen bereits seit 2006 nach dem AGG zu Schulungen unterschiedlicher Intensität der Mitarbeiter*innen verpflichtet sind⁴⁵, ist diese ausdrückliche Zielvereinbarung zu begrüßen, um im Verhältnis zwischen Behörde und Bürger*innen eine gelebte Kultur der Vielfalt zu fördern. Die Diversity-Kompetenz soll bei der Beurteilung der Führungs- und Leitungskräfte und auch der Mitarbeiter*innen eine Rolle spielen.⁴⁶

Die Antidiskriminierungsstelle regt weiterhin an, dass in Schleswig-Holstein ebenfalls die Machbarkeit eines Landes-Antidiskriminierungsgesetzes geprüft wird.

⁴⁰ Drucksache des Abgeordnetenhaus Berlin 18/1996, S. 19. Vgl. auch die Gesetzmaterialien zum AGG: BT-Drs. 16/1780, S. 30.

⁴¹ Drucksache des Abgeordnetenhaus Berlin 18/1996, S. 19.

⁴² § 9 des Entwurfs.

⁴³ So die Überschrift des Abschnitt 4 des LADG (§§ 12 f. des Entwurfs).

⁴⁴ § 1 Abs. 2 des Entwurfs.

⁴⁵ § 12 Abs. 1 und 2 AGG.

⁴⁶ § 12 Abs. 4 S. 2 des Entwurfs.

3. Keine Streichung des AGG aus dem Lehrplan für Jurist*innen

Im letzten Tätigkeitsbericht berichtete die Antidiskriminierungsstelle darüber, dass die Justizministerkonferenz (JuMiKo) darüber entscheiden werde, ob in der ersten Examensprüfung der Jurist*innen einige Schwerpunktbereiche abgeschafft werden sollen, wovon u. a. auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) betroffen gewesen wäre.⁴⁷ Entsprechend der Anregung der Antidiskriminierungsstelle erkannte die JuMiKo, dass dem AGG im Bereich des Arbeitsrechts eine hohe praktische Relevanz zukommt:

„Fragestellungen des AGG spielen sowohl bei der Begründung und Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses eine Rolle als auch im laufenden Arbeitsverhältnis; im Fall eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot enthält das AGG spezifische Rechtsfolgen. Auch für die Wirksamkeit einer Kündigung können Vorgaben des AGG eine Rolle spielen. Die Regelungen des AGG beeinflussen somit erhebliche Bereiche der vom Koordinierungsausschuss als Pflichtprüfungsstoff im Arbeitsrecht vorgeschlagenen Rechtsmaterien (Begründung, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Sie lassen sich in diesem Kontext sowohl in der schriftlichen als auch in der mündlichen Prüfung gut abprüfen. Hinzu kommt, dass das AGG, das der Umsetzung europarechtlicher Richtlinien dient, besonders geeignet ist, um die Einflüsse des Europarechts auf wichtige Bereiche des nationalen Arbeitsrechts zu vermitteln und zu verstehen. Die arbeitsrechtlich relevanten Regelungen des AGG sollten daher

*ebenso vom Pflichtstoff im Individualarbeitsrecht umfasst sein wie sonstige, die Begründung, den Inhalt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelnde arbeitsrechtliche Spezialgesetze. [...] Eine Herausnahme des AGG aus dem arbeitsrechtlichen Prüfungsstoff würde seiner hohen Relevanz nicht gerecht und brächte auch keine nennenswerte Entlastung des Prüfungsstoffs, da das Gesetz nur verhältnismäßig wenige Vorschriften umfasst und von seinem Regelungsgehalt her überschaubar ist“.*⁴⁸

Erfreulicherweise bleibt das AGG somit für den Bereich des Arbeitsrechts als Pflichtstoff in der universitären Ausbildung erhalten.

Leider setzte sich diese Auffassung nicht auch für den Bereich der „zivilrechtlichen Massengeschäfte“ durch. Bei diesen hat das Ansehen der Person nach der Art des privatrechtlichen Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung und es kommt in einer Vielzahl von Fällen zum Abschluss von Verträgen zu vergleichbaren Bedingungen. Auch für die Bewertung dieser zivilrechtlichen Rechtsgeschäfte sind für Jurist*innen damit Kenntnisse des AGG erforderlich. Es ist deshalb unverständlich, dass den Studierenden hier nicht bereits entsprechende Kenntnisse vermittelt werden.

⁴⁷ Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2015 und 2016, Hinweise und Anregungen Nr. 3, S. 17.

⁴⁸ Vgl. Bericht des Ausschusses der Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister zur Koordinierung der Juristenausbildung, Harmonisierungsmöglichkeiten für die juristischen Prüfungen: Austausch mit den juristischen Fakultäten, November 2017, S. 51 f., abrufbar unter: <https://www.bit.ly/2NW7rXC>.

05

Fälle aus der Praxis

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stärkt die Rechte von Betroffenen bei Benachteiligungen im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften/Massengeschäften⁴⁹ (z. B. bei Abschluss eines Mietvertrages bzw. einer Versicherung). Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass das AGG nicht bei Diskriminierungen im Bereich der öffentlich-rechtlich organisierten Bildung (öffentliche Schulen und Universitäten) und im Verhältnis zwischen Bürger*innen und Behörden Anwendung findet. In Einzelfällen wird die Antidiskriminierungsstelle aber auch hier tätig.⁵⁰

Eingaben aus dem Bereich des Arbeitslebens wurden gegenüber den zivilrechtlichen Massengeschäften etwas häufiger gemeldet (52 % zu 43 % im Jahr 2017 bzw. 47 % zu 40 % im Jahr 2018). Nimmt man jedoch den Anteil der Petitionen aus dem Bereich der Vermietung hinzu (5 % im Jahr 2017 und 13 % im Jahr 2018), hielten sich die Eingaben zwischen Arbeit und allgemeinem Zivilrecht knapp die Waage.

Bezüglich der im AGG geschützten Merkmale kamen Eingaben, bei denen es um eine „Behinderung“ ging mit 49 % (für das Jahr 2017) bzw. 51 % (für das Jahr 2018) am häufigsten vor. Nachfolgend waren „ethnische Herkunft“ (18 % bzw. 20 %) und das „Geschlecht“ (18 % bzw. 16 %) Gegenstand der geschilderten Sachverhalte.⁵¹

1. Arbeitsleben

Insbesondere im Bereich des Arbeitslebens ist die Antidiskriminierungsstelle bemüht, mit den Petent*innen und den Arbeitgebenden eine gütliche Einigung zu erzielen. Denn in den meisten Fällen, insbesondere wenn es ein bestehendes Arbeitsverhältnis betrifft, wollen und müssen die Beteiligten weiter zusammenarbeiten. Allerdings kommt es auch immer wieder bei Bewerbungsverfahren zu Diskriminierungen, insbesondere aufgrund einer Behinderung.

⁴⁹ „Massengeschäfte“ sind Rechtsgeschäfte, bei denen der Verkaufende, Vermietende oder Dienstleistungserbringende in der Regel keinerlei Interesse an der Person selbst hat, den Vertrag also im Prinzip mit jeder Person abschließen würde.

⁵⁰ Vgl. Kapitel III, 3.

⁵¹ Vgl. Kapitel V.

Fall 1.1

Alter



Servicekräfte in der Gastronomie gesucht – Aber nur über 24 Jahre alt!

Eine Petentin war beim Surfen auf der Social-Media-Plattform „Facebook“ auf eine Stellenanzeige eines Restaurants gestoßen. In der Stellenanzeige wurden Servicekräfte für den Gastronomiebereich gesucht. Die Anzeige enthielt dabei folgende Formulierung: „Du bist über 24 Jahre alt, hast Erfahrung im Service, hast keine Angst Verantwortung zu übernehmen, bist flexibel und wohnst nicht weit von der Uni weg. Dann bist du bei uns genau richtig...“. Die Petentin wunderte sich über die in der Stellenausschreibung enthaltene starre Alters(unter)grenze von 24 Jahren und fühlte sich dadurch diskriminiert, da sie jünger war. Auch aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle war nicht ersichtlich, auf welcher rechtlichen Grundlage die Altersgrenze gewählt wurde. In Hinblick auf den Jugendschutz wäre eine Altersuntergrenze von 18 Jahren nachvollziehbar gewesen, eine Grenze von 24 Jahren ist in keiner gastronomischen Verordnung festgehalten.

Darüber hinaus stieß die Petentin auf ein Bewerbungsformular auf der Internetseite des Restaurants. Hier wurden unter anderem der Familienstand und die eventuelle Anzahl der eigenen Kinder abgefragt. Hierbei stellte sich die Frage, warum diese Informationen für eine Einstellung im Gastronomiebereich von Bedeutung sind. Es lag die Vermutung nahe, dass Personen mit Kindern benachteiligt werden könnten, da diese eventuell nicht der in der Stellenausschreibung geforderten „Flexibilität“ entsprechen könnten.

Diese Fragen stellten im Formular zwar keine Pflichtfragen dar, sind aber dennoch als unzulässig einzuschätzen, da eine mittelbare Diskriminierung von (alleinerziehenden) Frauen und Männern vorliegen könnte. Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte daraufhin den Restaurantbesitzer und bat um eine Stellungnahme. Zwar antwortete dieser nicht, allerdings wurde als Reaktion der Facebook-Eintrag geändert. Dort hieß es dann nicht mehr: „Du bist über 24 Jahre alt...“, sondern: „Wir suchen eine erfahrene Servicekraft“. Das Bewerbungsformular auf der Internetseite des Restaurants wurde gelöscht. (1025/2018)

Fall 1.2

Alter



„Wir bevorzugen Mitarbeiter zwischen 25 und 35 Jahren“

Im Januar 2018 meldete sich ein Petent bei der Antidiskriminierungsstelle und berichtete von seinem Bewerbungsverfahren bei einer Sicherheitsfirma. Er selbst sei zum Zeitpunkt der Bewerbung 60 Jahre alt gewesen. Er habe per E-Mail eine Absage des Betriebes mit folgendem Wortlaut erhalten: „Leider muss ich Ihnen mitteilen, dass wir Mitarbeiter mit Führerschein bevorzugen und wenn möglich Mitarbeiter, die zwischen 25 und 35 Jahre alt sind“. Der Petent habe den Mitarbeiter des Unternehmens nachfolgend darauf hingewiesen, dass er sich durch die Aussage aufgrund seines Alters diskriminiert fühle, und kündigte rechtliche Schritte an. Es folgte eine Rückmeldung des Bereichsleiters per E-Mail, in welcher er sich zum einen entschuldigte und auf ein internes Missverständnis verwies. Zum anderen antwortete er auf die Ankündigung der rechtlichen Schritte: „Wir freuen uns auf Ihre lächerlichen Drohungen.“ Weiter schrieb der Bereichsleiter ein paar Tage später an den Petenten: „Also nerven Sie nicht, nutzen Sie Ihre Zeit und suchen Sie weiter Arbeit. Das Arbeitsamt bietet noch sehr viel Arbeit als Reinigungskraft.“

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte daraufhin die Sicherheitsfirma, schilderte die Vorkommnisse aus der Sicht des Petenten und bat um eine Stellungnahme. Nachdem sich zunächst auch auf Nachfrage niemand meldete, antwortete ein Rechtsanwalt für die Sicherheitsfirma. Der Petent entschloss sich jedoch, auf eine weitere Klärung des Sachverhaltes mit dem Unternehmen zu verzichten, er wollte auch keine weiteren rechtlichen Schritte einleiten. (116/2018)

Fall 1.3

Behinderung



Flucht ins Privatrecht – Keine Einladungspflicht für privatrechtlich organisierte kommunale Einrichtungen

Immer wieder kommt es vor, dass sich Bürger*innen mit einer Behinderung an die Antidiskriminierungsstelle wenden, die im Bewerbungsverfahren von öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden diskriminiert worden sind. Öffentliche Arbeitgebende sind in der Regel verpflichtet, schwerbehinderte Bewerber*innen zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen (§ 165 S. 3 SGB IX). Eine Ausnahme ist gegeben, wenn die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle offensichtlich fehlt.

Anfang 2018 berichtete ein schwerbehinderter Petent, dass er in einem Krankenhaus beschäftigt und ihm vor Ende der Probezeit gekündigt worden war. Daraufhin bewarb er sich auf eine andere ausgeschriebene Stelle im gleichen Krankenhaus. Obwohl er aufgrund seiner Qualifikation fachlich geeignet war, wurde er nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen.

Im Falle des betroffenen Klinikums handelte es sich um ein Unternehmen eines Kreises und somit um ein Unternehmen der öffentlichen Hand. Allerdings war es in privatrechtlicher Rechtsform als GmbH organisiert. Die Antidiskriminierungsstelle erklärte dem Petenten daher, dass öffentliche Arbeitgebende, die privatrechtlich organisiert sind, im rechtlichen Sinne private und eben nicht öffentliche Arbeitgebende sind (§ 154 Abs. 2 SGB IX bzw. § 71 Abs. 3 SGB IX a. F.). Aus diesem Grund bestand im vorliegenden Fall auch keine Einladungspflicht bezüglich schwerbehinderter Bewerber*innen.

Die Rechtsprechung⁵² geht davon aus, dass Unternehmen in öffentlicher Hand diese Lücke ausnutzen könnten, um schwerbehinderte Bewerber*innen zu benachteiligen, eine „Flucht ins Privatrecht“ somit unter Umständen möglich ist. Die Antidiskriminierungsstelle regt daher an, die o. g. Definition von öffentlichen Arbeitgebenden im SGB IX dahingehend zu konkretisieren, dass diese ihrer Verpflichtung zur Einladung von schwerbehinderten Menschen auch dann nachkommen müssen, wenn sie ihre Unternehmen in privater Rechtsform ausgestaltet haben.

Vergleichbare Fälle betrafen in der Vergangenheit auch kommunale Verkehrsbetriebe.⁵³ Dieses Vorgehen ist aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle bedenklich, weil neben der Einladungspflicht noch weitere Pflichten, die öffentlich-rechtliche Arbeitgebende eigentlich berücksichtigen müssten, umgangen werden. Denn nach § 165 S. 1 SGB IX müssen öffentliche Arbeitgebende den Agenturen für Arbeit frühzeitig melden, wenn nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes neue Arbeitsplätze frei werden. Diese Verpflichtung entfällt bei privatrechtlich organisierten Arbeitgebenden, auch wenn dahinter eigentlich öffentlich-rechtliche Institutionen stehen. Es ist Petent*innen schwer zu erklären, dass Unternehmen so vorgehen dürfen, obwohl eine Stadt oder ein Kreis die Mehrheit an dem Betrieb hält und so „legal“ Menschen mit Behinderung benachteiligt werden dürfen. (651/2018)

⁵² LAG Köln, Urteil vom 12. Mai 2011, Az. 6 Sa 19/11.

⁵³ Vgl. Fall der Antidiskriminierungsstelle Az. 229/2017.

Fall 1.4

Geschlecht



Rückwirkende Änderung der Personalakte bei Trans*Personen

Im Zusammenhang mit der Änderung ihres Vornamens wandte sich eine Referendarin hilfesuchend an die Antidiskriminierungsstelle. Nach der Änderung ihres Vornamens von einem männlichen zu einem weiblichen Namen wollte sie ihre komplette Personalakte rückwirkend ändern lassen (§ 5 Abs. 1 Transsexuellengesetzes (TSG)). Dort heißt es: „Ist die Entscheidung, durch welche die Vornamen des Antragstellers geändert werden, rechtskräftig, so dürfen die zur Zeit der Entscheidung geführten Vornamen ohne Zustimmung des Antragstellers nicht offenbart oder ausgeforscht werden, es sei denn, dass besondere Gründe des öffentlichen Interesses dies erfordern oder ein rechtliches Interesse glaubhaft gemacht wird“.

Die Geburtsurkunde war bereits korrigiert worden. Der Antrag bzgl. der Personalakte wurde jedoch vom Ministerium für Schule und Berufsbildung Schleswig-Holstein⁵⁴ abgelehnt. Die Rechtslage in diesen Fällen ist eindeutig: Gerechtfertigt wird die Ablehnung zum einen durch ein rechtliches Interesse an der früheren Geschlechtszugehörigkeit und des ursprünglichen Vornamens. Zum anderen durch den „Grundsatz der Vollständigkeit der Personalakte“. Denn wenn die Personalakte unvollständig sei, könne diese „ihrem Zweck, die Entwicklung des Beamtenverhältnisses durchgängig und nachvollziehbar darzustellen“, nicht gerecht werden. Bei einer Änderung des Namens bestehe der allgemein geltende Grundsatz, dass diese nicht

auf den Zeitraum vor der Namensänderung rückwirke.⁵⁵

Die Partner*innen aus dem LSBTIQ*-Netzwerk⁵⁶ berichteten, dass es in der Praxis oftmals auf den „guten Willen“ der Beteiligten ankäme, ob und wie letztlich eine Personalakte geändert würde. So gebe es beispielsweise die Möglichkeit, die Akte in zwei Einheiten aufzuteilen: Ein Teil mit dem alten Namen und einen mit dem Neuen. Der ältere Teil der Akte sei dann nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich. Das aus Sicht der Petentin leider unbefriedigende Ergebnis der Recherche wurde ihr mitgeteilt. Die Antidiskriminierungsstelle konnte der Betroffenen jedoch zumindest versichern, dass, sofern der Verdacht besteht, sie werde aufgrund ihres Vornamenswechsels von künftigen Arbeitgebenden diskriminiert, Ansprüche aus dem AGG begründet sein könnten.

Dieser Fall macht deutlich, dass im Bereich der Rechte von Trans*Personen noch ein erheblicher Handlungsbedarf besteht. Es mag verständlich sein, dass es eine Frage der Praktikabilität ist, nicht jedes Schriftstück nachträglich anzupassen, da nicht nur der Name und die Anrede, sondern auch Personal- und Possessivpronomen geändert werden müssen. Völlig anders liegt es jedoch bei der Namensänderung von Abschlusszeugnissen oder Ernennungsurkunden: Hier sollten nach Ansicht der Antidiskriminierungsstelle die Dokumente mit

⁵⁴ Heute: Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur.

⁵⁵ OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 5. Februar 2010, Az. 1 A 855/08.

⁵⁶ Diese Buchstabenreihe steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*Personen, Inter*Personen und andere queere Menschen. Die englischsprachige Buchstabenreihe LGBTIQ* hat dieselbe Bedeutung.

neuem Namen und ursprünglichem Ausstellungsdatum erstellt werden. Denn gerade im Bewerbungsverfahren kann es sonst zu unangenehmen Outing-Situationen kommen und auch nicht selten zu Diskriminierungen wegen des Merkmals „Geschlecht“. Die Antidiskriminierungsstelle regt daher an, dass Arbeitgebende sich offen für solche Anträge zeigen und den Wünschen der Betroffenen folgen. (741/2017)

Fall 1.5

Geschlecht



Sind Fortbildungen nur für Frauen geschlechterdiskriminierend?

Im Frühjahr 2017 berichtete eine Petentin, dass in ihrem Betrieb eine Fortbildung angeboten worden sei, die sich inhaltlich explizit nur an Frauen richtete. Daraufhin meldete sich ein Mitarbeiter bei ihr, der sich durch dieses Fortbildungsangebot benachteiligt sah. Die Antidiskriminierungsstelle erklärte der Petentin, dass Fortbildungen in den Anwendungsbereich des AGG fallen (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 3 AGG). Benachteiligungen aufgrund u. a. des Geschlechtes sind in Bezug auf den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung unzulässig. Deswegen konnte in diesem Fall von einer unmittelbaren Benachteiligung der männlichen Mitarbeiter gesprochen werden, denn Sinn und Zweck der Fortbildung war es, diese nur für Frauen zu veranstalten. Andere Geschlechter waren demnach von der Teilnahme ausgeschlossen.

Es gibt aber unter Umständen sachliche Gründe, die Benachteiligungen – hierunter fallen die sogenannten positiven Maßnahmen (vgl. § 5 AGG) – rechtfertigen würden. Die getroffenen Maßnahmen müssen dann zum Ziel haben, einen bestehenden Nachteil zu beheben oder einen Nachteil zu verhindern. Die Maßnahmen müssen nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nach objektivem Maßstab geeignet und angemessen sein. Sie dürfen zudem in die Belange der von der Begüns-

tigung ausgenommenen Personen nicht übermäßig eingreifen.⁵⁷ In diesem Fall wurden sowohl der Grundsatz der Geeignet- als auch der Angemessenheit erfüllt. Da die Petentin in einem eher männlich geprägten Bereich tätig ist, sollte es bei der Fortbildung darum gehen, Selbstbehauptung und Durchsetzungsvermögen von Frauen zu schulen. Wissenschaftliche Studien, wie beispielsweise eine groß angelegte Studie der Universitäten Melbourne und Texas, belegen in diesem Zusammenhang große Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf das Selbstwertgefühl. In der Zusammenfassung der Forschungsergebnisse heißt es: „Across 48 nations, and consistent with previous research, we found age-related increases in self-esteem from late adolescence to middle adulthood and significant gender gaps, with males consistently reporting higher self-esteem than females.”⁵⁸ Die Journalistinnen Katty und Shipman verwenden in diesem Kontext den Begriff der „confidence gap“, auf Deutsch: (Selbst-)Vertrauenslücke. Damit gemeint ist das Phänomen, dass Frauen weniger in Führungs- oder prestigeträchtigen Positionen vertreten sind, weil sie weniger Selbstbewusstsein in Bezug auf die eigenen Leistungen und Fähigkeiten haben. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass Männer eher ihre Fähigkeiten und Leistungen überschätzen und Frauen eher beides unterschätzen, obwohl sich die Leistungen beider Personengruppen in der Qualität nicht unterscheiden. Nach einer Erhebung eines amerikanischen Computer- und

⁵⁷ Knittel, SGB IX- und AGG-Kommentar, 9. Aufl. (2016), § 5 Rn. 20.

⁵⁸ Bleidorn, Wiebke / Arslan, Ruben C. / Denissen, Jaap J. A. / Rentfrow, Peter J. / Gebauer, Jochen E. / Potter, Jeff / Gosling, Samuel D. (2015): Age and Gender Differences in Self-Esteem – A Cross-Cultural Window. Online unter: https://www.psych.uni-goettingen.de/de/biopers/publications_department/pdfs/Bleidorn_Arslan_Denissen_Rentfrow_et_al_2016_Age_and_gender_differences_in_self-esteem.pdf.

Druckerherstellern bewerben sich Männer auf Jobs, wenn sie 60 % der geforderten Anforderungen erfüllen. Frauen tun dies erst, wenn sie 100 % erfüllen. Die Ursachen für dieses Verhalten sind mit der geschlechterspezifischen Sozialisation und in der Erziehung zu erklären.⁵⁹

Die Antidiskriminierungsstelle stellte fest, dass zum einen das Abfragen von Bedarfen zu geschlechtsspezifischen Fortbildungen und zum anderen das Führen von offenen Dialogen und transparenten Verfahren helfen können, Konflikte dieser Art in Betrieben zu vermeiden.

Zukünftig könnte sich in diesem Bereich aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle noch ein weiterer Handlungsbedarf entwickeln. So bietet ein Fortbildungsprogramm des Landes Schleswig-Holstein jeweils eine Fortbildung zum Thema „Männer- und Frauengesundheit“ an. Da seit Januar 2019 mit der Einführung der dritten Geschlechtsoption „divers“ nun auch inter*geschlechtliche Menschen personenstandrechtlich erfasst werden können, sind Anpassungen erforderlich. (1439/2017)

⁵⁹ Kay, Katty / Shipman, Claire (2014): The Confidence Gap. Evidence shows that women are less self-assured than men – and that to succeed, confidence matters as much as competence. Here's why, and what to do about it. Online unter: <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2014/05/the-confidence-gap/359815/>.

Fall 1.6

Religion



Arbeitsbefreiung für das Fastenbrechen?

In jedem Bundesland gibt es eigene Sonn- und Feiertagsgesetze. Darin sind beispielsweise gesetzliche, vorwiegend christlich geprägte Feiertage aufgeführt. An diesen Feiertagen gilt eine allgemeine Arbeitsruhe. Doch wie sieht es mit religiösen Feiertagen anderer Religionen aus? Eine muslimische Petentin wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle mit der Frage, ob ihr im Rahmen des muslimischen Fastenmonats Ramadan eine Arbeitsbefreiung zum sogenannten Fastenbrechen zustehe. In § 7 Abs. 1 des Gesetzes über Sonn- und Feiertage des Landes Schleswig-Holstein (SFTG) heißt es: „Den in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis stehenden Mitgliedern der Religionsgemeinschaften ist, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen, an den Feiertagen ihres Bekenntnisses Gelegenheit zu geben, am Gottesdienst teilzunehmen.“ Die Norm ermöglicht also lediglich die Teilnahme an Gottesdiensten, jedoch keine Arbeitsruhe. Die Sonn- und Feiertagsgesetze anderer Bundesländer weichen hiervon teilweise ab: So schützen Bayern⁶⁰ und Nordrhein-Westfalen⁶¹ z. B. zusätzlich jüdische Feiertage. Hier haben Angehörige des jüdischen Glaubens die Möglichkeit, der Arbeitsstätte an den israelischen bzw. jüdischen Feiertagen fernzubleiben. Hinduistische oder buddhistische Feiertage sind explizit in keinem Gesetz aufgeführt.

Im konkreten Fall standen dem Wunsch der Petentin auf Arbeitsbefreiung keine betrieblichen Gründe entgegen, so dass der Arbeitgeber ihr gestattete, die Arbeit zu unterbrechen und kurzfristig den Betrieb zu verlassen, um die Moschee aufzusuchen. Einen zusätzlichen Feiertag erhielt sie dagegen nicht. (1749/2018)

⁶⁰ Art. 6 des Gesetzes über den Schutz der Sonn- und Feiertage vom 21. Mai 1980.

⁶¹ § 9 des Gesetzes über die Sonn- und Feiertage in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. April 1989.

2. Zivilrecht / Massenverträge

Neben den Eingaben mit arbeitsrechtlichem Bezug erreichten die Antidiskriminierungsstelle auch zahlreiche Fälle, bei denen Personen beim Abschluss von privatrechtlichen Verträgen benachteiligt worden waren. Bei den sog. „Massengeschäften“, bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und es in einer Vielzahl von Fällen zum Abschluss von Verträgen zu vergleichbaren Bedingungen kommt, ist das AGG ebenfalls anwendbar (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG).

Fall 2.1

Alter



(Immer noch) Kein Internetvertrag für über 80-Jährige?

Bereits im letzten Tätigkeitsbericht⁶² wurde die Frage aufgeworfen, ob Telefongesellschaften sich weigern dürfen, mit Menschen ab einem bestimmten Alter Verträge abzuschließen. Auch im Tätigkeitszeitraum 2017/2018 wandte sich ein Petent an die Antidiskriminierungsstelle und schilderte einen entsprechenden Fall. Der Vater des Petenten wurde an der Haustür von einer Außendienstmitarbeiterin einer Telefongesellschaft angesprochen. Sie fragte ihn, ob er einen Internetzugang habe, was er bejahte. Daraufhin machte die Mitarbeiterin ihm das Angebot, einen Vertrag mit einer schnelleren Datenleitung abzuschließen. Er äußerte Interesse und gab der Mitarbeiterin seine Kontaktdaten. Als diese bemerkte, dass er 82 Jahre alt war, entgegnete sie ihm: „Wir dürfen keine Verträge mit Kunden abschließen, die älter als 80 Jahre sind.“

Ein ähnlicher Fall wurde bereits ein Jahr zuvor an die Antidiskriminierungsstelle herangetragen. Die Antidiskriminierungsstelle stellte den Kontakt zu der Telefongesellschaft her und fragte nach, ob die Regelungen zu Vertragsabschlüssen mit über 80-jährigen Personen noch identisch zum Vorjahr seien. Dies wurde von Seiten der Telefongesellschaft bestätigt. Danach könnten selbstverständlich Kund*innen jeden Alters Verträge abschließen. Dies könnte man telefonisch oder im entsprechenden Shop tun. Jedoch würden tatsächlich keine Verträge mehr mit Menschen über 80 Jahren an der Haustür abgeschlossen. Der Grund dafür sei der Schutz der Kund*innen, da es in der Vergangenheit Vorwürfe gegen das Unternehmen gegeben habe, man würde mit Senior*innen an der Haustür Verträge abschließen, die sie im Nachhinein gar nicht

abschließen wollten. Nun erscheint es zunächst nachvollziehbar, dass das Unternehmen bestrebt ist, auf eine ggf. vorliegende Schutzbedürftigkeit von Verbraucher*innen Rücksicht zu nehmen. Dieses Vorgehen bedeutet jedoch die pauschale Unterstellung, dass Personen ab 80 Jahren nicht in der Lage seien, Rechtsgeschäfte abzuschließen. Genau dies ist jedoch das Wesen von Diskriminierung, beim Vorliegen bestimmter Merkmale pauschal auf bestimmte Eigenschaften zu schließen. Eine Einzelfallprüfung wäre hier das angemessene Vorgehen.

Diese Information teilte die Antidiskriminierungsstelle dem Petenten und seinem Vater mit. Die Antidiskriminierungsstelle regt in diesen Fällen an, die Kommunikation zu den potentiellen neuen Kund*innen zu verbessern, da es hier immer wieder zu Missverständnissen kommt. (1434/2018)

⁶² Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2015 und 2016, Fall 2.1, S. 47.

Fall 2.2

Behinderung



Assistenzhunde sind keine Haustiere

Wie auch schon im letzten Berichtszeitraum hatten Menschen, die auf einen Assistenz- bzw. Begleithund angewiesen sind, Probleme im Alltag und wurden benachteiligt, weil ihnen mit dem Hund der Zugang zu öffentlichen Einrichtungen oder Freizeitveranstaltungen verwehrt worden war. Bei dem Assistenzhund handelt es sich um ein sog. Hilfsmittel⁶³, das zum Nachteilsausgleich im Alltag von Menschen mit Behinderungen dienen soll. Aus dem Bereich der sog. Massenverträge – z. B. bei Restaurant-⁶⁴, Kino-⁶⁵, Museumsbesuchen⁶⁶ sowie Busreisen⁶⁷ – wurden der Antidiskriminierungsstelle immer wieder Probleme bei der Mitnahme von Assistenzhunden gemeldet.

Bei der Kontaktaufnahme der Antidiskriminierungsstelle mit den Unternehmen und Einrichtungen wurde deutlich, dass die Diskriminierungen aus einer Unwissenheit heraus passierten. Die Mitarbeiter*innen hatten entweder keine Unterweisungen über den Umgang mit Assistenzhunden erhalten, oder bereits die Führungskräfte hatten ein erhebliches Wissensdefizit in Bezug auf Menschen mit Behinderung und ihre Probleme im Alltag. In den meisten Fällen war ihnen ebenfalls nicht die Bedeutung und Wichtigkeit eines Assistenzhundes bekannt. Ihnen war der Unterschied zwischen einem Haustier und einem Assistenzhund nicht geläufig.

In Fällen, bei denen es um Restaurant-, Kino- und Museumsbesuche ging, waren die Rückmeldungen der Betreiber*innen im Ergebnis positiv. Sie gaben zu, dass die Diskriminierungen durch Wissensdefizite passierten, und dass es grundsätzlich kein Problem sei, Assistenzhunde mitzuführen. Zudem erfolgten persönliche Entschuldigungen bei den Petent*innen sowie Wiedergutmachungen, wie beispielsweise das Angebot eines kostenlosen Kinobesuches. Auch bei einem Busreiseunternehmen konnte nach Gesprächen eine positive Regelung gefunden werden.

Jedoch wurden auch solche Fälle gemeldet, bei denen die Antidiskriminierungsstelle auf weniger Einsicht und Verständnis stieß. Eine Petentin, die auf einen Assistenzhund angewiesen ist, wollte ein Nagelstudio besuchen. Auf der Homepage des Studios waren u. a. Bilder von den beiden Hunden der Besitzerin abgebildet, welche sich dauerhaft in den Behandlungsräumen des Studios aufhalten. Umso verwunderter war die Petentin, als die Betreiberin ihr und dem Assistenzhund den Zutritt verweigerte. Einwände wegen Hygieneaspekten oder Tierhaarallergien wurden (ausnahmsweise) nicht vorgetragen. Die Besitzerin gab an, Angst zu haben, dass sich ihre beiden kleineren Hunde mit dem Assistenzhund nicht verstehen würden. Den Vorschlag, ihre Hunde während der Behandlung in einen anderen Raum zu bringen, lehnte sie kategorisch ab. Auch eine alternative Betreuung der Hun-

⁶³ Nicht alle Assistenzhunde sind Hilfsmittel i.S.d. § 33 SGB V bzw. § 31 SGB IX.

⁶⁴ Vgl. Fall der Antidiskriminierungsstelle Az. 3323/2017.

⁶⁵ Vgl. Fall der Antidiskriminierungsstelle Az. 2174/2017.

⁶⁶ Vgl. Fall der Antidiskriminierungsstelle Az. 3314/2017.

⁶⁷ Vgl. Fall der Antidiskriminierungsstelle Az. 959/2018.

de bei einem neuen Termin mit der Petentin ließ sie nicht zu. Die Besitzerin merkte zusätzlich an, dass sie auch Blindenhunden den Zutritt zu ihrem Studio verweigern würde. Eine gütliche Einigung konnte nicht erzielt werden. (992/2017)

Eine ähnliche Reaktion erhielt die Antidiskriminierungsstelle von einer Fleischerei, die ebenfalls einer Petentin und ihrem Assistenzhund den Zutritt verweigerte. Begründet wurde dies damit, dass das Veterinäramt kürzlich erst im Betrieb gewesen sei und nicht wolle, dass „Tiere in den Verkaufsraum gelassen werden“. Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin Kontakt mit der zuständigen Behörde auf. Diese räumte ein, dass ein pauschales Verbot der Mitnahme von Assistenzhunden nicht zulässig sei. Die Mitnahme von Assistenz- und Blindenhunden würde im Lebensmittelrecht einen Sonderfall darstellen. Deswegen könne in diesen Fällen von dem Grundsatz abgesehen werden, dass Lebensmittelunternehmer*innen Haustiere in Räumen vermeiden müssten, wo Lebensmittel zubereitet, behandelt oder gelagert werden⁶⁸. Es sei davon auszugehen, dass die angebotenen Waren der Schlachtereie durch eine geeignete Vorrichtung geschützt werden. Somit sei eine nachteilige Beeinflussung oder der Kontakt zwischen dem Hund und den angebotenen Lebensmitteln gar nicht erst möglich. Leider konnte trotz der vorliegenden auch behördlichen Argumente bei dem Schlachtereibesitzer kein Verständnis vermittelt werden. (1610/2018)

⁶⁸ Vgl. Kapitel IX Nr. 4 der Verordnung (EG) Nr. 853/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über Lebensmittelhygiene.

Fall 2.3

Behinderung



Café schließt Menschen mit Behinderungen aus

Im Frühjahr 2018 wandte sich eine Einrichtung für Menschen mit Behinderungen an die Antidiskriminierungsstelle und berichtete, dass es bei einem Ausflug zu Problemen gekommen sei. Eine Gruppe von Menschen mit Behinderungen wollte mit ihren Betreuungskräften – insgesamt 15 Personen – ein Café an der Ostsee besuchen. Obwohl das Café zum Zeitpunkt des Besuches nur zu einem Drittel besetzt war, hatte die Besitzerin der Gruppe den Besuch verwehrt. Die Begründung der Besitzerin lautete: „Ich entscheide selbst, wen ich bediene.“ Sowohl die Einrichtung selbst als auch die Antidiskriminierungsstelle meldeten sich bei dem Café und forderten eine Stellungnahme zu dem Vorfall. Daraufhin antwortete der zwischenzeitlich eingeschaltete Anwalt der Café-Besitzerin und teilte mit, dass seine Mandantin die erhobenen Vorwürfe von sich weisen würde. Sie würde selbstverständlich auch Menschen mit Behinderungen bedienen und sogar zwei barrierefreie Plätze für Rollstuhlfahrer*innen bereithalten. An dem besagten Tag habe tatsächlich ein Gespräch zwischen einer Betreuerin und seiner Mandantin stattgefunden, jedoch habe seine Mandantin nicht bemerkt, dass es sich um eine Gruppe von Menschen mit Behinderungen handelte. Sie würde generell keine Gruppen annehmen – egal ob mit oder ohne Behinderungen. Hierbei stellte sich der Antidiskriminierungsstelle die Frage, weshalb ein gewinnorientierter Betrieb von einer solchen Einnahmequelle absehen will, zumal bei der Internetrecherche Fotos des Cafés gefunden wurden, welche größere Sech-

sonentische des Cafés zeigten. Der Anwalt der Café-Besitzerin begründete die Vorgehensweise mit einem zeitlichen Problem bei der Bedienung von Gruppen. Leider konnte in diesem Fall keine Einigung erreicht werden. Bei der Internetrecherche wurden jedoch diverse Café-Bewertungen gefunden, welche die Aussagen der Betreuungskraft bestätigten. (1748/2018)

Fall 2.4

Ethnische Herkunft



„Selbst Barack Obama käme nicht rein“ – Rassismus an der Diskotür

Im Jahr 2017 wandte sich ein Petent an die Antidiskriminierungsstelle und bat um Unterstützung in einem sogenannten „Diskotür-Fall“. Der Petent betreute u. a. zwei geflüchtete Männer aus Afghanistan. Diese waren in Begleitung von deutschen Staatsbürger*innen abends unterwegs und wollten eine ortsansässige Diskothek besuchen. Als die beiden Männer das Lokal betreten wollten, habe der Türsteher die beiden daran gehindert mit den Worten: „Nein, ihr seid Ausländer. Ihr kommt nicht rein. Heute könnte Barack Obama kommen, selbst der käme nicht rein.“ Anschließend hätten die Begleiter*innen erfolglos versucht, mit den Türstehern zu sprechen.

Die Antidiskriminierungsstelle stellte im Zuge einer Recherche fest, dass bereits einige Zeitungsartikel zu Rassismusvorwürfen gegen die Diskothek existierten. Weiterhin fand sie diverse Einträge auf der Internetplattform „Facebook“, welche aufzeigten, dass mehrere Personen ähnliche Erfahrungen gemacht hatten. Die Antidiskriminierungsstelle nahm Kontakt zu dem Betreiber der Diskothek auf und schilderte die Vorfälle. Daraufhin meldete sich der Anwalt des Betreibers und wies die Vorwürfe einer Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft von sich. An dem Abend hätten die Türsteher Menschen eingelassen sowie abgewiesen und das unabhängig davon, ob es sich dabei um Geflüchtete handelte oder nicht. Weiterhin verwies der Anwalt auf das Hausrecht des Betreibers sowie

auf den Aspekt, dass die Türsteher selbst einen Migrationshintergrund hätten. Diese „Argumente“ werden immer wieder von Betreiber*innen von Diskotheken in vergleichbaren Fällen vorgetragen – ungeachtet der Tatsache, dass diese rechtlich keine Relevanz haben.

Die Antidiskriminierungsstelle verwies ihrerseits auf die große Anzahl von Zeug*innen, welche die rassistische Benachteiligung der beiden Männer bezeugen konnten. Ebenfalls erklärte sie, dass ein Migrationshintergrund keine Rechtfertigung für ein diskriminierendes Verhalten nach dem AGG darstellt und auch das Hausrecht diskriminierungsfrei ausgeübt werden müsse.

Der Petent wurde über die Rechtslage und die damit zusammenhängenden Schadensersatzansprüche nach dem AGG informiert und empfahl den beiden betroffenen Männern, weitere rechtliche Schritte einzuleiten. Im Ergebnis verzichteten beide hierauf, auch weil sie aufgrund des aktuellen Aufenthaltsstatus bereits „genug Bürokratie“ hätten.

In diesen Fällen könnte nach Auffassung der Antidiskriminierungsstelle ein Verbandsklagerecht⁶⁹ oder aber die Aufnahme von rassistischen Diskriminierungen als Ordnungswidrigkeit in den gaststättenrechtlichen Vorschriften⁷⁰ helfen, uneinsichtige Betreiber*innen zu einem Umdenken zu bringen. Bei einem Verbandsklagerecht könnten Betroffene

⁶⁹ Eine Verbandsklage ist eine Form der Klage, bei der Vereine oder Verbände klagebefugt sind, obwohl sie nicht die Verletzung eigener Rechte geltend machen, sondern die der Allgemeinheit.

⁷⁰ Vgl. Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2015 und 2016, Hinweise und Anregungen Nr. 4, S. 18.

ihren Fall an einen Verein oder Verband abgeben, der dann im eigenen Namen gerichtliche Schritte einleitet und deren Kosten trägt.

Die Diskothek fiel danach zudem mit einer geschmacklosen und sexistischen Werbung für eine Party auf. Es wurde hierbei auf eine prominente Frau angespielt, deren Prozess wegen mutmaßlicher Vergewaltigung durch die Medien bekannt wurde. In der Veranstaltungswerbung wurden Frauen unter dem Motto „Gina-Lisa Skandal“ dazu aufgerufen in Mini und High-Heels zu erscheinen, um freien Eintritt zu bekommen. (713/2017)

Fall 2.5

Ethnische Herkunft



Rassistische Beleidigung am Telefon: „Ja, das ist ein Neger!“.

Ein Petent wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle und machte auf einen Vorfall im Kontakt mit einer Investmentfirma aufmerksam. Der Petent hatte im Internet nach privaten Anlagemöglichkeiten gesucht und war so auf diese Firma gestoßen. Um weitere Informationen zum Angebot zu bekommen, musste der Petent seine Kontaktdaten auf der Internetseite hinterlassen. Kurz darauf wurde der Petent von Mitarbeitern der Investmentfirma zurückgerufen. Nachdem der Petent sich mit seinem Namen am Telefon meldete, hörte er, wie sich im Hintergrund zwei Personen über seinen Nachnamen lustig machten und lachten. Die beiden brüllten ins Telefon: „Ja, das ist ein Neger!“

Nachdem der Petent am Hörer blieb und nachfragte, wer mit ihm sprechen würde, wurde das Gespräch von der Gegenseite beendet. Der Petent versuchte daraufhin erfolglos unter derselben Nummer die Mitarbeiter noch einmal zu erreichen. Schließlich rief der Teamleiter der Investmentfirma den Petenten zurück und entschuldigte sich. Das Angebot einer Entschuldigung des Mitarbeiters lehnte der Petent jedoch ab. Die rassistische Beleidigung wurde von Seiten des Teamleiters damit verharmlost, dass der entsprechende Mitarbeiter selber einen Migrationshintergrund habe. Anzumerken ist, dass diese „Rechtfertigungslogik“ auch in anderen Fällen von Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft verwendet wurde. Diese trägt allerdings nicht, weil eine Benachteiligung nicht dadurch geheilt werden kann, dass die diskriminierende Person selbst oder Mitarbeitende selbst Merkmalsträger*in sind.

Nachdem die Antidiskriminierungsstelle Kontakt mit der Investmentfirma aufgenommen hatte, erfolgte ein Gespräch der Geschäftsführung mit dem entsprechenden Mitarbeiter, der für sein Verhalten abgemahnt wurde. Ihm wurde deutlich gemacht, dass Rassismus im Unternehmen nicht toleriert würde. Außerdem wurde im Unternehmen eine Sensibilisierungsschulung durchgeführt und ein Verhaltenskodex erstellt, um rassistische Äußerungen in Zukunft zu vermeiden. Der Petent schaltete darüber hinaus einen Anwalt ein, um eine Entschädigung für die Verletzungen zu bekommen. Ob es ein gerichtliches Verfahren gab, ist der Antidiskriminierungsstelle nicht bekannt. (2766/2018)

Fall 2.6

Geschlecht



Probleme bei der Wohnungsvermietung an Geflüchtete

In den letzten Jahren wurden der Antidiskriminierungsstelle immer wieder Fälle von Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft bei der Wohnungssuche berichtet. Im Sommer 2017 gab es einen Fall mit einem sehr positiven Ausgang: Der Petent wollte eine Einliegerwohnung in einer von ihm angemieteten, gewerblich genutzten Immobilie gerne an einen geflüchteten syrischen Staatsbürger untervermieten. Dieser erhielt Leistungen nach dem SGB II und hatte bereits die Zustimmung zum Umzug beim Jobcenter eingeholt. Der Petent hatte sich auch vorab eine generelle Erlaubnis zur Untervermietung der Einliegerwohnung eingeholt. Als der Vermieter jedoch erfuhr, dass ein geflüchteter Mann einziehen würde, widerrief er die uneingeschränkte Zustimmung zur Untervermietung und forderte den Petenten auf, den Untermietvertrag wieder zu kündigen. Der Petent vermutete aufgrund der Reaktion des Vermieters eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft.

Die Antidiskriminierungsstelle riet dem Petenten, zunächst das Gespräch mit dem Vermieter zu suchen, um zu erfahren, welche grundlegenden Bedenken er denn gegen das Mietverhältnis habe. Auch empfahl man dem Petenten, dass er zu dem Gespräch eine Begleitperson mitnehmen und vor allem ein Wortprotokoll anfertigen solle.

Nach dem Gespräch erhielt die Antidiskriminierungsstelle von dem Petenten die Nachricht, dass der Meinungsaustausch sehr positiv verlaufen sei. Man hätte durch persönliche Gespräche die Bedenken und Ängste aus dem Weg räumen können, so dass der Vermieter am Ende der Untervermietung an den Geflüchteten zustimmte. Nach einem persönlichen Kennenlernen mit dem Syrer seien schließlich alle Beteiligten zufrieden gewesen. (2639/2017)

Fall 2.7

Geschlecht



Verbot von kurzen Hosen im Restaurant – aber nur für Männer

Im Sommer 2018 wandten sich zwei Petenten an die Antidiskriminierungsstelle, um einen Verstoß gegen das AGG zu melden. Die beiden waren aufgrund eines Seminars Gäste in einem Hotel in Schleswig-Holstein. Zu Beginn des Seminars teilte man ihnen mit, dass zur Teilnahme am Abendessen das Tragen einer langen Hose erforderlich sei. Wegen der sommerlichen Temperaturen hatten die Petenten keine langen Hosen eingepackt. Außerdem war in der Hotel- bzw. Seminarbeschreibung kein Hinweis auf diese Kleiderordnung ersichtlich gewesen. Als die Petenten dann am Abend das Restaurant mit kurzen Hosen betreten wollten, wurde ihnen der Zutritt verwehrt. Der Kellner verwies auf ein Piktogramm an der Eingangstür, auf welchem ein durchgestrichener Mensch mit kurzer Hose zusehen war. Nach einer Diskussion mit dem Kellner wurde einem der Petenten dann doch der Zugang gewährt, da dieser eine Hose trug, die das Knie bedeckte. Sein Begleiter musste weiterhin draußen bleiben.

Während des Abendessens betraten sodann drei Frauen in kurzen Hosen das Restaurant. Der Petent sprach diese daraufhin an und fragte, ob der Kellner sie nicht wegen der Bekleidung angesprochen habe. Diese Frage verneinten die Frauen. Da sich die beiden Petenten aufgrund dieses Vorfalls benachteiligt fühlten, suchten sie am nächsten Tag das Gespräch mit den Verantwortlichen. Neben der Rezeptionistin

war auch der verantwortliche Kellner bei dem Gespräch anwesend. Er erklärte, dass die Kleiderordnung eine Anweisung der Geschäftsführung sei, da sich ältere Dauergäste beschwert hätten. Die Petenten fragten den Kellner, weswegen ein Unterschied zwischen kurzen Hosen bei Männern und bei Frauen gemacht würde. Daraufhin antwortete der Kellner: „Das ist erlaubt bei den Damen und je kürzer, umso besser.“

Die Antidiskriminierungsstelle wandte sich an das Hotel, schilderte die Vorkommnisse aus Sicht der Petenten und forderte eine Stellungnahme. Der Direktor des Hotels versicherte, dass mit dem verantwortlichen Kellner ein Gespräch stattgefunden habe. Dieser habe versichert, dass die Äußerung unbedacht gefallen sei. Die Tragweite der Aussage sei dem Kellner nicht bewusst gewesen. Weiter wies er auf vermeintlich allgemein geltende und bekannte Kleiderordnungen in gehobenen Restaurants hin. Aus diesem Grund habe das Hotel die Gäste vor Antritt der Reise nicht darüber informiert. Eine Erklärung, warum ein Unterschied zwischen der Kleiderordnung für Männer und Frauen gemacht würde, erhielt die Antidiskriminierungsstelle aber nicht und fragte deshalb erneut nach. Sie machte deutlich, dass es nicht darum gehen würde, gesellschaftliche Normen wie Kleiderordnungen infrage zu stellen. Lediglich die unterschiedliche Behandlung

von Männern und Frauen sei diesbezüglich schwer zu rechtfertigen. Schließlich sollte doch in diesem Sinne ein Verbot für kurze Hosen in einem gehobenen Restaurant für alle Geschlechter gelten. Weiterhin machte die Antidiskriminierungsstelle deutlich, dass auch unbedachte sexistische Äußerungen eine gewisse Wirkung erzielen und somit keine Rechtfertigung oder Entschuldigung darstellen. Im Sinne einer positiven Regelung regte die Antidiskriminierungsstelle eine schriftliche Entschuldigung bei den beiden Petenten an. Leider erhielten weder die Petenten eine solche Entschuldigung noch erhielt die Antidiskriminierungsstelle eine weitere Antwort auf ihr Schreiben. Die beiden Petenten hielten noch einmal Rücksprache mit dem zuständigen Seminar anbietenden und regten an, dass zukünftig ein Hinweis auf die Kleiderordnung auf der Seminarbeschreibung eingefügt wird. (2586/2018)

Fall 2.8

Geschlecht



„Wie sehen Sie denn ausgezogen aus?“ – Umgang mit trans*- und inter*geschlechtlichen Menschen

Im Berichtsjahr 2017/18 erhielt die Antidiskriminierungsstelle zwei Eingaben, bei denen es um eine Diskriminierung von Trans*Frauen⁷¹ in Frauenfitnessstudios ging. So meldete sich eine Petentin, die bereits in einem Frauenfitnessstudio Mitglied war. Bei einem Gespräch mit anderen Personen in der Umkleidekabine des Studios habe sich die Petentin als Trans*Frau „geoutet“. Einen Tag später habe sie einen Anruf der Inhaberin des Fitnessstudios erhalten, welche ihr den bereits bestehenden Vertrag fristlos kündigte. Sie habe ihre Entscheidung damit begründet, dass sich einige Frauen bei ihr beschwert hätten und sie aus diesen Gründen keine anderen Möglichkeiten sehe, als ihr zu kündigen. Nachdem die Petentin angekündigt hatte, den Vorfall öffentlich zu machen, erhielt sie plötzlich den Widerruf der Kündigung. Die Petentin schaltete daraufhin eine Anwältin ein und forderte eine Entschädigung, da sie sich diskriminiert fühle und dies auch zu gesundheitlichen Problemen geführt habe. Der Anwalt des Fitnessstudios wies die Ansprüche zurück und argumentierte mit einem „Mitverschulden“ der Petentin: es sei ihre eigene Entscheidung gewesen, sich als Trans*Frau zu outen. Obwohl die Petentin bereits rechtlich als Frau anerkannt sei, habe ihr bewusst sein müssen, dass sich die anderen Mitglieder nun in ihrer Intimsphäre eingeschränkt fühlen würden. Die Petentin erhielt im Ergebnis aber später doch noch ein Entschuldigungsschreiben. Ihr wäre es lieber gewesen, wenn sich die Betreiberin intensiver mit den Rechten von Trans*Personen auseinandergesetzt hätte. (975/2017)

In einem anderen Frauenfitnessstudio erlebte eine Petentin eine ähnliche Situation. Die Petentin interessierte sich gemeinsam mit ihrer Frau für Fitnesskurse und besuchte das Studio, um sich über die Sportangebote zu informieren. Zunächst seien sie von einer Mitarbeiterin freundlich begrüßt und dann in einen Besprechungsraum gebeten worden. Nach ein paar Informationen habe die Mitarbeiterin gemeint, dass man noch etwas besprechen müsse und musterte die Petentin. Die Angaben auf der Krankenkassenkarte sowie weitere Auskünfte über das Geschlecht der Petentin hätten die Mitarbeiterin nicht davon überzeugt, dass es sich bei der Petentin personenstandsrechtlich um eine Frau handle. Deswegen soll die Mitarbeiterin gefragt haben: „Wie sehen Sie denn ausgezogen im Vergleich zu ihrer Frau aus?“ Die Mitarbeiterin sagte zu, sich später nach Rücksprache mit ihrer Chefin telefonisch zu melden. Außerdem habe die Mitarbeiterin der Petentin und ihrer Frau dann noch ein anderes Fitnessstudio empfohlen, jedoch eines nicht explizit nur für Frauen.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daher Kontakt mit dem Fitnessstudio auf und bat dieses, sich zu dem Vorfall zu äußern. Auch dieses Fitnessstudio begründete das Vorgehen damit, dass die „weiblichen Kundinnen einen besonderen Wert darauf legen, ‚unter sich‘ zu sein.“ Aus diesem Grund seien gemischt geschlechtliche Umkleiden, Duschen etc. nicht gestattet. Das Studio bezog sich darauf, dass eine unterschiedliche Behandlung u. a. wegen des Geschlechts gerechtfertigt sei, wenn dadurch

⁷¹ Mediziner*innen bezeichnen einen Menschen, der mit den biologischen Merkmalen eines Mannes auf die Welt kommt, sich aber mit dem weiblichen Geschlecht identifiziert, als eine Mann-zu-Frau-Transsexuelle, kurz MzF-TS (im Englischen male-to-female-transsexual, mtf-ts). Ein im Alltag häufig verwendeter Begriff ist Trans*Frau, kurz TF.

der Schutz der Intimsphäre gewährt werde, vgl. § 20 Abs. 1 Nr. 2 AGG. Diese Vorschrift lässt sich durchaus für Frauenfitnessstudios anwenden. Jedoch wurde hier der Aspekt völlig außer Acht gelassen, dass es sich bei der Petentin rechtlich ebenfalls um eine Frau handelte, und sie sich durch die Krankenkassenkarte auch als solche ausweisen konnte. Letztlich meldete sich der Anwalt des Fitnessstudios und merkte an, dass der Fitnessstudiobetreiberin nicht klar sei, ob die Petentin „unabhängig von dem Vorliegen eines weiblichen Ausweises über weibliche oder männliche Geschlechtsorgane verfügt.“ Die Antidiskriminierungsstelle stellte klar, dass bereits eine Überprüfung der Geschlechtsorgane bei der Petentin im Vergleich zu anderen Mitgliedern des Fitnessstudios eine Diskriminierung darstelle. Weiter wies die Antidiskriminierungsstelle darauf hin, dass das Bundesverfassungsgericht am 10. Oktober 2017 zum „Dritten positiven Geschlechtseintrag“ entschieden hatte. Danach steht die Geschlechtszugehörigkeit nicht in jeden Fall im Zusammenhang mit Körpermerkmalen. Trotz enormer Verletzung durch das Verhalten der Mitarbeiterin, hat die Petentin auf weitere rechtliche Schritte verzichtet. Schlimm fand die Petentin, dass keinerlei Verständnis von den Betreibern gezeigt wurde und keine Entschuldigung erfolgte. (3477/2017)

Allerdings bekam die Antidiskriminierungsstelle Ende 2018 auch eine positive Rückmeldung bzgl. des Umgangs mit trans*- und inter*geschlechtlichen Personen: Der*die Petent*in plante einen Besuch

in einem neugebauten Schwimmbad und hatte vorab Bedenken, wie man dort mit ihrer Trans*Geschlechtlichkeit umgehen würde. Die Antidiskriminierungsstelle setzte sich daraufhin mit den Verantwortlichen des Schwimmbades in Verbindung und fragte nach, wie sie dort zum einen mit der Situation der Umkleiden und Duschen und zum anderen mit den Vorgaben der Badebekleidung umgehen würden. Der*die Petent*in hatte vorab angemerkt, dass er*sie weder in die Damen- noch in die Herrenumkleide gehen könne, da er*sie sich selbst als „divers“ definiere. Das gleiche Problem zeichnete sich auch bei der Wahl der Duschen ab.

Bei dem Gespräch mit einem Verantwortlichen des Schwimmbades merkte die Antidiskriminierungsstelle an, dass vor allem der Bereich der Umkleiden und der Duschen für Trans*Personen eine enorme Herausforderung darstellte. Das liege erstens an der Situation, sich geschlechtlich zuordnen und zweitens an dem Aspekt, sich ohne Kleidung zeigen zu müssen. Die andere Sorge, welche von Seiten des*der Petent*in geäußert wurde, bezog sich auf die Vorschriften der Badebekleidung. Er*sie konnte sich auch hier nicht den klassischen geschlechtsspezifischen Bekleidungsformen wie Badehose oder Badeanzug anpassen. Auch der Umgang mit diesem Aspekt wurde nachgefragt. Da bei den Schwimmbadinformationen auf der Homepage auf gendergerechte Sprache mit Hilfe des Gender-Sternchens * geachtet wurde, ging die Antidiskriminierungsstelle davon aus, dass die

Verantwortlichen sich bei der Planung des neuen Schwimmbades über den Umgang mit Trans*- und Inter*personen Gedanken gemacht hatten. Positiv anzumerken war, dass eine Antwort auf die gestellten Fragen schnell erfolgte. Die Geschäftsleitung teilte mit, dass es neben Sammelumkleiden für Damen und Herren auch gemischtgeschlechtliche Familienumkleiden sowie zwei barrierefreie Umkleidebereiche mit Dusche und WC gebe, welche selbstverständlich mitgenutzt werden können. Weiterhin seien weitere Einzelumkleidekabinen geplant. Bezüglich der Badebekleidung erhielt die Antidiskriminierungsstelle ebenfalls eine positive Rückmeldung. Neben der Erläuterung zu den erforderlichen Materialien der Badebekleidung, hieß es von Seiten des Schwimmbades: „Welche Art der Badebekleidung gewählt wird, bleibt dem Bade-gast überlassen.“ Die Antidiskriminierungsstelle betonte im Nachgang noch, dass bei dem Neubau des Schwimmbades angesichts geschlechtlicher Vielfalt geschlechtsneutrale Duschen oder Einzelduschen wünschenswert wären. Der*Die Petent*in meldete zurück, dass er*sie mit den Informationen zufrieden sei. (3540/2018)

Fall 2.9

Geschlecht



Vornamensänderung bei Handyvertrag nicht möglich

Ende 2017 meldete sich ein Petent bei der Antidiskriminierungsstelle und berichtete von Schwierigkeiten mit einem Mobilfunkunternehmen. Der Petent definierte sich selbst als trans*geschlechtlich und wollte seinen bislang weiblichen Vornamen zu einem männlichen ändern lassen. Eine offizielle Vornamensänderung hatte bis dato nicht stattgefunden, jedoch besaß der Petent einen Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti) e.V. Dabei handelt es sich um einen Ausweis, welcher zusätzlich zum Personalausweis getragen wird; dieser enthält im Gegensatz zum Personalausweis den aus der Perspektive der Person richtigen Namen, das richtige Geschlecht und die korrekte Ansprache. Ein Ergänzungsausweis kann von Trans*Personen beantragt werden, wenn die Namens- und/oder Personenstandsänderung noch nicht vollzogen ist. Der dgti-Ergänzungsausweis ist vom Bundesinnenministerium anerkannt.⁷²

In diesem Fall hatte der Petent das Mobilfunkunternehmen mit der Bitte kontaktiert, seinen Vornamen und die Anrede im System zu ändern. Anlass dazu gaben die monatlichen Rechnungen per E-Mail, in welchen der Petent stets mit seinem alten Vornamen und der „falschen“ Anrede konfrontiert wurde. Das Unternehmen teilte dem Petenten mit, dass Änderungen nur mit einem gültigen Personalaus-

weis oder einer Bescheinigung der Namensänderung möglich seien.

Die Antidiskriminierungsstelle setzte sich mit dem Mobilfunkunternehmen in Verbindung und bat um eine Stellungnahme zum Umgang mit trans*- und inter*geschlechtlichen Kund*innen. Zunächst erhielt die Antidiskriminierungsstelle die positive Rückmeldung, dass es zwar solche Anfragen bisher nicht gegeben habe, das Unternehmen aber nach einer individuellen Lösung suchen würde. Einige Zeit später meldete sich dann eine andere Ansprechperson des Unternehmens und widersprach der vorherigen Aussage. Es hieß dann: „Nach § 111 Telekommunikationsgesetz muss [Name des Mobilfunkunternehmens] die korrekten Daten der Kunden erheben. Zur Prüfung wird daher ein Abgleich mit den Daten z.B. des Personalausweises vorgenommen. Wir können eine Namensänderung daher nur nach Vorlage eines amtlichen Nachweises durchführen – z.B. eines gültigen Personalausweises oder einer amtlichen Bescheinigung der Namensänderung.“

Die Antidiskriminierungsstelle verwies auf die erste Antwort eines Unternehmensmitarbeiters und zudem auf die gängige Praxis, beispielsweise von einigen Banken, die in einem solchen Fall sogenannte Partnerkarten ausstellen sowie die Kund*innen-

⁷² Der Ergänzungsausweis dient der Vereinfachung der Identifikation von Personen, die ein Verfahren nach dem Transsexuellengesetz (TSG) anstreben oder ein solches Verfahren durchlaufen haben, ihre behördlichen Ausweisdokumente aber gleichwohl noch Zweifel über ihre Geschlechtszugehörigkeit hervorrufen. Er bietet Betroffenen die Möglichkeit, die vor und während der Verfahren nach dem TSG auftretenden Unsicherheiten bei Dritten über die Geschlechtszugehörigkeit der Ausweisinhaber*innen auszuräumen, ohne dass diese sich in jedem Fall verbal hierzu erklären müssen. Auch wenn es sich bei dem Ergänzungsausweis nicht um ein behördliches Ausweisdokument handelt, kann er für die Betroffenen hilfreich sein: <https://www.dgti.org/images/pdf/Schreiben-des-Bundesinnenministeriums.pdf>.

stammdaten ändern würden. Die Zahlungssicherheit und die Richtigkeit der Rechnungsadresse bleibe somit weiterhin für das Unternehmen gewährleistet. Leider konnte keine einvernehmliche Lösung gefunden werden. Der Petent kündigte seinen Mobilfunkvertrag und wechselte zu einem anderen Anbieter. (3611/2017)

Fall 2.10

Sexuelle Identität



Keine „Date Night“ für homosexuelle Paare auf dem Jahrmarkt

In einem anderen Fall zeigte sich, dass auch nach Inkrafttreten der „Ehe für alle“ homophobe Denkmuster leider noch immer Alltag sind: Eine Petentin berichtete von einer Situation, die ein befreundetes, lesbisches Paar erlebt hatte. Das Paar hatte ein paar Wochen zuvor einen Jahrmarkt in Schleswig-Holstein besucht. Am Tag des Besuchs sollte eine sogenannte „Date Night“ stattfinden, bei der alle Paare einen Preisnachlass von 50 % bei den Fahrgeschäften bekommen sollten. Als die beiden Frauen Karten für ein Fahrgeschäft kaufen wollten, verweigerte man ihnen diesen Rabatt. Die Mitarbeiter*innen des Fahrgeschäftes bezogen den Aktionstag ausschließlich auf heterosexuelle Paare und machten dies auch den beiden Frauen gegenüber deutlich. Nach einer Recherche der Antidiskriminierungsstelle auf einer bekannten Social-Media-Plattform wurde deutlich, dass mehreren homosexuellen Paaren der Rabatt auf dem Jahrmarkt verwehrt wurde.

Der verantwortliche Veranstalter bestätigte auf Nachfrage der Antidiskriminierungsstelle, dass es mehrere Beschwerden zu dem Thema gab. Er erklärte, dass das Betreiberhepaar des Fahrgeschäftes seine Mitarbeiter*innen vorab nicht richtig instruiert habe. Denn vor dem Aktionstag habe eine Besprechung mit dem Beirat der Schausteller*innen und der Veranstalterin stattgefunden. Hier habe Einigkeit darüber geherrscht, dass der Rabatt selbstverständlich für alle Paare gelten solle.

Anschließend fand ein Gespräch zwischen der Veranstalterin und den verantwortlichen Schausteller*innen statt. Diese entschuldigten sich für die nicht beabsichtigte Diskriminierung und lud das lesbische Paar auf einen kostenlosen Jahrmarktbummel ein. (1715/2018)

3. Diskriminierungen außerhalb des AGG

In der alltäglichen Praxis werden der Antidiskriminierungsstelle stets auch Vorfälle berichtet, die zwar nicht unter den Anwendungsbereich des AGG fallen, aber subjektiv als Diskriminierung wahrgenommen werden. Selbstverständlich ist die Antidiskriminierungsstelle auch hier bemüht, die Bürger*innen in ihren Anliegen zu unterstützen, eine gütliche Einigung zu erzielen oder ihnen qualifizierte Netzwerkpartner*innen zu vermitteln.

Fall 3.1

Behinderung



Assistenzhunde in Krankenhäusern und Reha-Einrichtungen

Neben den bereits dargestellten Fällen bzgl. der Massenverträge⁷³ betrafen weitere Eingaben den Umgang mit Menschen, die auf einen Assistenzhund angewiesen sind.

So wollte eine Petentin mit ihrem Assistenzhund in einem Krankenhaus stationär aufgenommen werden. Dies wurde ihr jedoch untersagt. Da die Petentin wegen ihrer Behinderung auf den Hund angewiesen war, fühlte sie sich durch das Verbot diskriminiert. Begründet wurde das Verbot von Seiten des Krankenhauses mit den strengen Hygienevorschriften.

Die Antidiskriminierungsstelle kontaktierte daraufhin das betroffene Krankenhaus und betonte zum einen, dass ein Assistenzhund ein anerkanntes Hilfsmittel darstellen kann⁷⁴. Zum anderen bestehe der Grundsatz, dass Sozialleistungen barrierefrei erbracht werden müssen und die Mitnahme eines Assistenzhundes nicht untersagt werden darf⁷⁵. Bezüglich der Hygieneanforderungen wurde auf verschiedene Publikationen hingewiesen, welche bestätigen, dass keine medizinisch-hygienischen Bedenken bei der Mitnahme eines Assistenzhundes bestehen. Daraufhin meldete sich das Krankenhaus bei der Antidiskriminierungsstelle und teilte mit, dass die Petentin ihren Assistenzhund mit in die Klinik nehmen dürfe. (514/2017)

In einem vergleichbaren Fall ging es um einen Behindertenbegleithund, der seiner mobilitätseingeschränkten, zeitweise auf einen Rollstuhl angewie-

senen Besitzerin im Alltag unterstützte. Auch ihr wurde bei der Aufnahme in eine Rehaklinik mitgeteilt, dass der Hund sie aus hygienischen Gründen nicht begleiten dürfe. Die Antidiskriminierungsstelle nahm Kontakt mit dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Gesundheitsministerium des Landes Schleswig-Holstein auf und ließ sich bestätigen, dass ein Ausschluss auf der Grundlage von hygienischen Bestimmungen nicht greifen würde. Weiterhin wurde die Deutsche Rentenversicherung Nord als Trägerin der Rehaklinik um eine Stellungnahme gebeten. Diese teilte mit, dass Personen, die auf einen Assistenz- oder Blindenführhund angewiesen sind, nicht von einer Rehabilitationsleistung aus „hygienischen Gründen“ ausgeschlossen werden. Denn „gerade aus hygienischer Sicht bestehen in der Regel keine Einwände gegen die Mitnahme von Assistenz- und Blindenführhunden in Rehabilitationseinrichtungen.“ Außerdem verwies die Deutsche Rentenversicherung Nord auf Veröffentlichungen renommierter Ärzt*innen, Kommissionen und Institute zu diesem Thema. Die Deutsche Rentenversicherung Nord würde grundsätzlich von allen von ihr belegten Rehabilitationseinrichtungen erwarten, dass diese Assistenz- und Blindenhunde aufnehmen würden. Entscheidend bei der Leistungssachbearbeitung sei, dass der Antrag für eine Bewilligung einer Rehabilitationsleistung einen Vermerk zur Aufnahme eines Assistenz- oder Blindenführhundes enthielte. Dann würde eine Zuweisung in eine entsprechend geeignete Rehabilitationseinrichtung erfolgen. Mit diesen Ergebnissen konfrontierte die Antidiskriminierungsstelle die

⁷³ Siehe Fälle unter Punkt 2.2.

⁷⁴ Nicht alle Assistenzhunde sind Hilfsmittel i. S. d. § 33 SGB V bzw. § 31 SGB IX.

⁷⁵ Vgl. § 17 SGB I.

Rehabilitationseinrichtung. Diese stellte zwar einige Bedingungen auf, unter denen Assistenz- oder Blindenführhunde in die Klinik mitgeführt werden dürfen, genehmigte im Ergebnis jedoch die Mitnahme. (1077/2018)

Fall 3.2

Chronische Erkrankung / Behinderung



Keine Tätowierung bei HIV-Infektion

Bei der Beurteilung von Sachverhalten verlangt das AGG eine Differenzierung zwischen einer Behinderung und einer chronischen Erkrankung.⁷⁶ In der Regel ist nur eine Behinderung nach dem AGG geschützt, es gibt aber Ausnahmefälle.

Tätowierungen sind längst keine Besonderheit mehr und zieren mittlerweile die Haut vieler Menschen. Probleme gibt es aber, wenn man ein Tattoo möchte und HIV-positiv ist.

Eine Petentin wandte sich Anfang 2018 an die Antidiskriminierungsstelle und schilderte Folgendes: In einem Tattoo-Studio habe sie vor der Tätowierung einen Fragebogen ausgehändigt bekommen, auf welchem u. a. nach einer HIV-Infektion gefragt wurde. Diese Frage bejahte die Petentin wahrheitsgemäß. Weiterhin erklärte sie der Tätowiererin, dass sich ihre Virenlast durch die regelmäßige Einnahme von Medikamenten unterhalb der Nachweisgrenze befinde und sie deswegen nicht ansteckend sei. Trotzdem lehnte die Tätowiererin die Behandlung mit den Worten „Ich habe eine Verpflichtung meinen Kindern gegenüber“ ab. Die Petentin fühlte sich nach dieser Aussage verletzt und sah sich benachteiligt.

Die Antidiskriminierungsstelle nahm daraufhin mit dem Referat für Infektionsschutz des Landes Schleswig-Holstein Kontakt auf. Dieses erläuterte, dass beim Tätowieren grundsätzlich die Gefahr für blutübertragbare Infektionen bestehe. Aus diesen Gründen würden Tätowierer*innen unter die Landesverordnung zur Verhütung übertragbarer

Krankheiten fallen. Eine der Pflichten nach dieser Verordnung ist das Ergreifen von Schutzmaßnahmen zur Verhinderung und Weiterverbreitung von blutübertragbaren Infektionen. Tätowierer*innen seien somit verpflichtet, ihre Kundschaft vor Infektionen zu schützen. Aus diesen Gründen sei bei Tätowierungen immer so zu verfahren, als ob die Personen infektiös seien. Spezielle Regelungen des Infektionsschutzes, die zwingend eine Ablehnung von infizierten Kund*innen beinhalten, gebe es dagegen nicht. Daraufhin kontaktierte die Antidiskriminierungsstelle das Tattoo-Studio, um zu versuchen, ggf. eine einvernehmliche Lösung für diesen schwierigen Fall zu finden. Leider erfolgte keine Antwort auf die Nachfrage. (466/2018)

⁷⁶ EuGH, Urteil vom 11. Juli 2013, Az. C-335/11; EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2000/78 Nr. 1; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 23. Mai 2007, Az. 4 Sa 28/07.

06

Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit

Auch nach sechsjährigem Bestehen ist die Antidiskriminierungsstelle noch eine junge Dienststelle und ist weiter bemüht, das Beratungsangebot kontinuierlich zu bewerben. Neben dem Betreiben einer Facebook-Seite⁷⁷ und regelmäßigen Pressemitteilungen zu aktuellen Themen wird dies aktiv durch regionale und überregionale Gespräche und Besuche von Veranstaltungen gefördert. Daneben werden eigene Veranstaltungen, teilweise mit Kooperationspartner*innen, angeboten. Die Vernetzungsarbeit wird seit der Personalaufstockung durch eine Mitarbeiterin im Oktober 2018 weiter ausgebaut.

Auch im Berichtszeitraum zeigte sich der jährliche Austausch – 2017 in Mainz und 2018 in Wiesbaden – mit den Antidiskriminierungsstellen der Länder und des Bundes wieder als besonders ertragreich zur Sichtung von diskriminierenden Sachverhalten und dem Teilen von Erfahrungen. Hinzu kommt der regelmäßige Austausch mit Vereinen und Verbänden in Schleswig-Holstein über verschiedene Themen.

1. Veranstaltungen

Die Antidiskriminierungsstelle fokussierte sich in den Jahren 2017 und 2018 auf den Besuch von Veranstaltungen. Eigene Veranstaltungen gab es in Form der gemeinsamen Feierlichkeiten zum 30-jährigen Bestehen des Amtes der Bürgerbeauftragten für soziale Angelegenheiten des Landes und dem 5. Geburtstag der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein am 6. November 2018. Zum großen Festakt im Landeshaus kamen fast 160 Gäste aus Politik, Verwaltung und Partner*innen.

Am 13. November 2017 bekam die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle die Möglichkeit die Arbeit der schleswig-holsteinischen Antidiskriminierungsstelle mit einer Keynote auf einer Veranstaltung der ADS Bund einem bundesweiten Publikum vorzustellen.

Fortgesetzt wurde im Berichtszeitraum auch die Zusammenarbeit mit dem Institut für Sozialwissenschaften (Prof. Dr. Uta Klein).⁷⁸ Seit dem Wintersemester 2014/2015 bietet die Antidiskriminierungsstelle dort ein achtsündiges AGG-Grundlagenseminar, verteilt auf zwei Tage (ein theoretischer Teil und eine Einheit mit Fällen aus der Praxis), an. Dort können Studierende und das Personal der Christian-Albrechts-Universität ihre Kenntnisse zum AGG und anderen relevanten Vorschriften vertiefen.

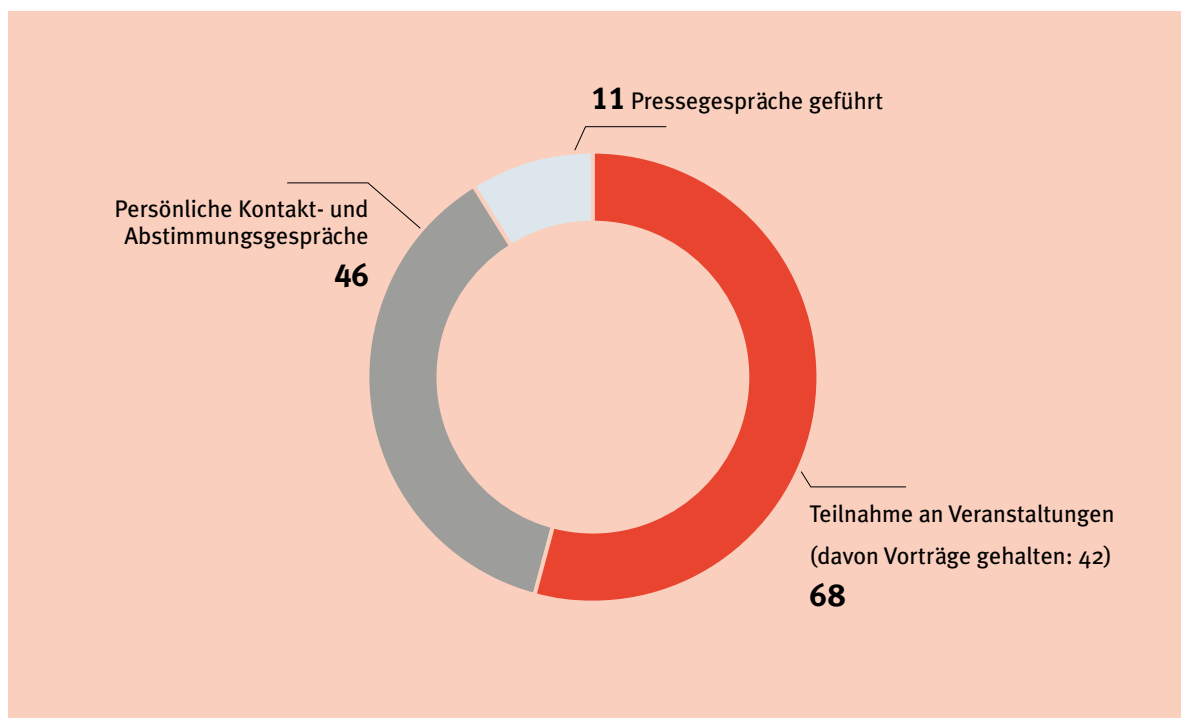
Insgesamt führte die Antidiskriminierungsstelle im Berichtszeitraum 46 persönliche Kontakt- und Abstimmungsgespräche und nahm an 68 Veran-

⁷⁷ <https://www.facebook.com/antidiskriminierungsstelle.sh>.

⁷⁸ Frau Prof. Dr. Uta Klein ist leider am 3. März 2019 verstorben.

staltungen teil, auf denen 42 Vorträge gehalten wurden. Anzumerken ist, dass die Zahl im Vergleich zum letzten Tätigkeitsbericht leicht gesunken ist. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass die Leiterin und der Referent der Antidiskriminierungsstelle eine Mediator*innen-Ausbildung absolviert und erfolgreich abgeschlossen haben, die insgesamt fast 1 1/2 Jahre einen erheblichen zusätzlichen Zeit-

aufwand auch am Wochenende bedeutete. Die dort erlernten Kenntnisse und Gesprächstechniken haben sich in den Gesprächen mit Betroffenen bereits jetzt als äußerst nützlich erwiesen.



Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit 2017 und 2018

2. Pressemitteilungen, Internetauftritt, soziale Medien

Im Berichtszeitraum veröffentlichte die Antidiskriminierungsstelle insgesamt 15 Pressemitteilungen zu verschiedenen Themen.⁷⁹ Daneben betreibt sie eine eigene Homepage⁸⁰ und eine Facebook-Seite⁸¹, auf der sie über aktuelle Themen und Veranstaltungen informiert.

⁷⁹ <http://www.landtag.ltsh.de/beauftragte/bb-ad/pressemitteilungen/>.

⁸⁰ <http://www.antidiskriminierungsstelle-sh.de>.

⁸¹ <http://www.facebook.com/antidiskriminierungsstelle.sh>.

07

Statistik

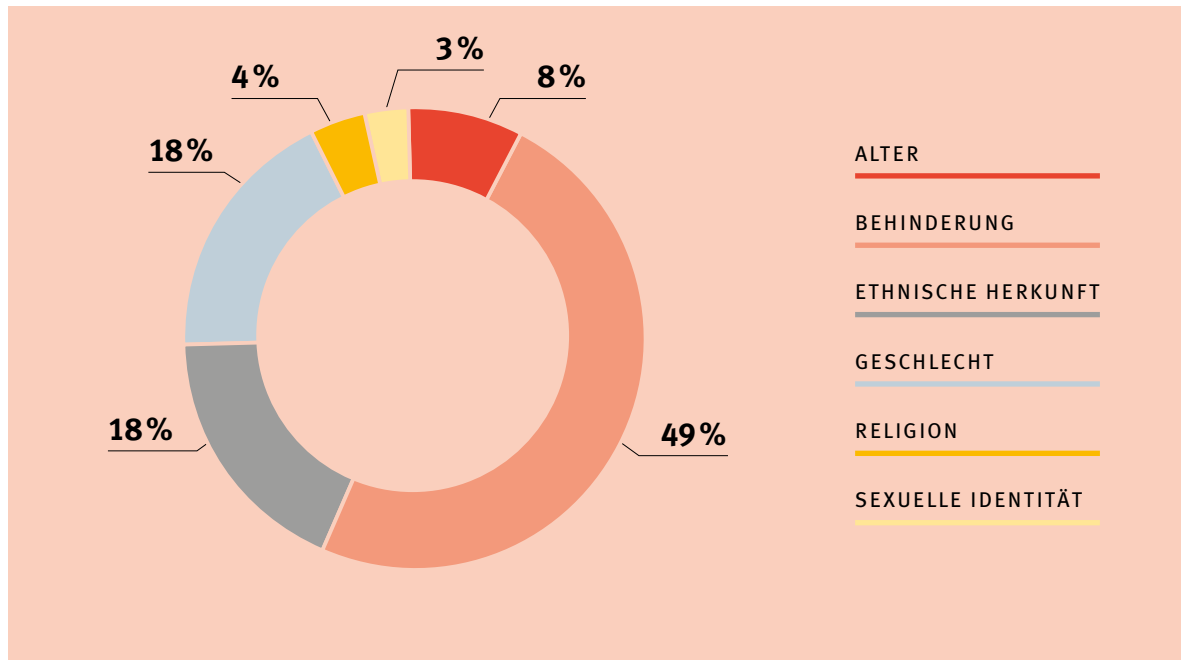
Die Antidiskriminierungsstelle bearbeitete im Berichtszeitraum 341 Fälle und somit 16 Fälle mehr als im letzten Berichtszeitraum. Unberücksichtigt sind hier die allgemeinen Beratungen und Einzelfalleinschätzungen bei Gesprächen am Rande von Veranstaltungen und Sprechtagen.

Im Folgenden sind die Eingaben nach den AGG-Merkmalen Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität aufgeteilt. Darüber hinaus wurden sonstige Anfragen zum AGG bzw. der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle (SonstADS) und Fälle, in denen das AGG keine Anwendung fand (AGG nicht betroffen) berücksichtigt. Letztere betrafen Sachverhalte, in denen subjektiv ein Gefühl der Diskriminierung vorlag, aber objektiv das AGG nicht anwendbar war und die betroffenen Personen auf andere Möglichkeiten und Angebote Dritter hingewiesen wurden.

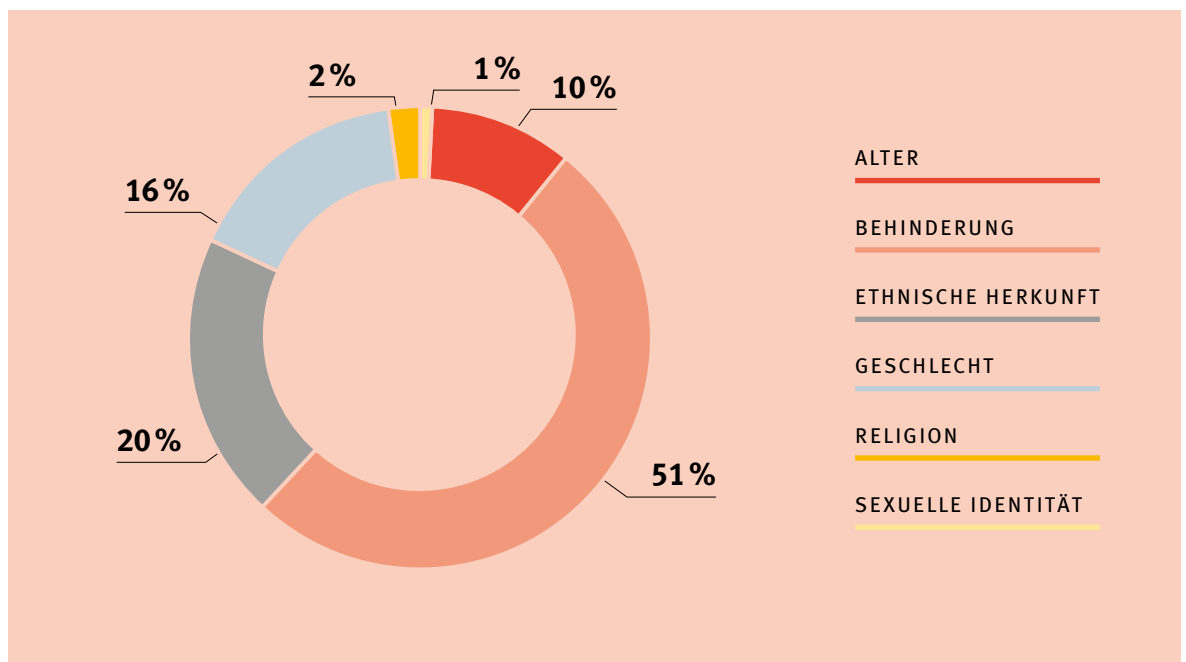
Jahr	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Insg.
Alter	4	2	4	9	7	7	33
Behinderung	5	13	10	31	43	35	137
Ethnische Herkunft	3	9	15	15	16	14	72
Geschlecht	5	4	14	12	16	11	62
Religion	0	1	4	2	3	1	11
Sexuelle Identität	0	3	2	1	3	2	11
Sonstige Anfragen zum AGG	1	19	44	67	60	46	237
Berichtete Diskriminierung ohne AGG	26	44	49	46	39	38	242
Insgesamt	44	95	142	183	187	154	
Fälle seit Bestehen der Antidiskriminierungsstelle (Stand 31.12.2018)							805
(davon im Berichtszeitraum 2017–2018 insgesamt 341)							

Somit verteilten sich die Eingaben auf folgende Merkmale (ohne sonstige Anfragen zum AGG):

2017



2018



Wie schon im letzten Berichtszeitraum lagen die Themenschwerpunkte in den Beratungen nach dem AGG bei den personenbezogenen Merkmalen „Behinderung“, „ethnische Herkunft“ und „Geschlecht“. In den Jahren 2017 und 2018 konnten noch einmal mehr Beratungen durchgeführt werden als in den letzten beiden Berichtszeiträumen.

Erneut waren auch die besonders sensiblen Fälle von sexueller Belästigung Gegenstand von Eingaben. Durch eine Personalaufstockung Ende 2018 kann die Antidiskriminierungsstelle in diesen Fällen jetzt eine umfassendere Beratung anbieten, da nun auch eine weibliche Mitarbeiterin für Beratungsgespräche zur Verfügung steht.

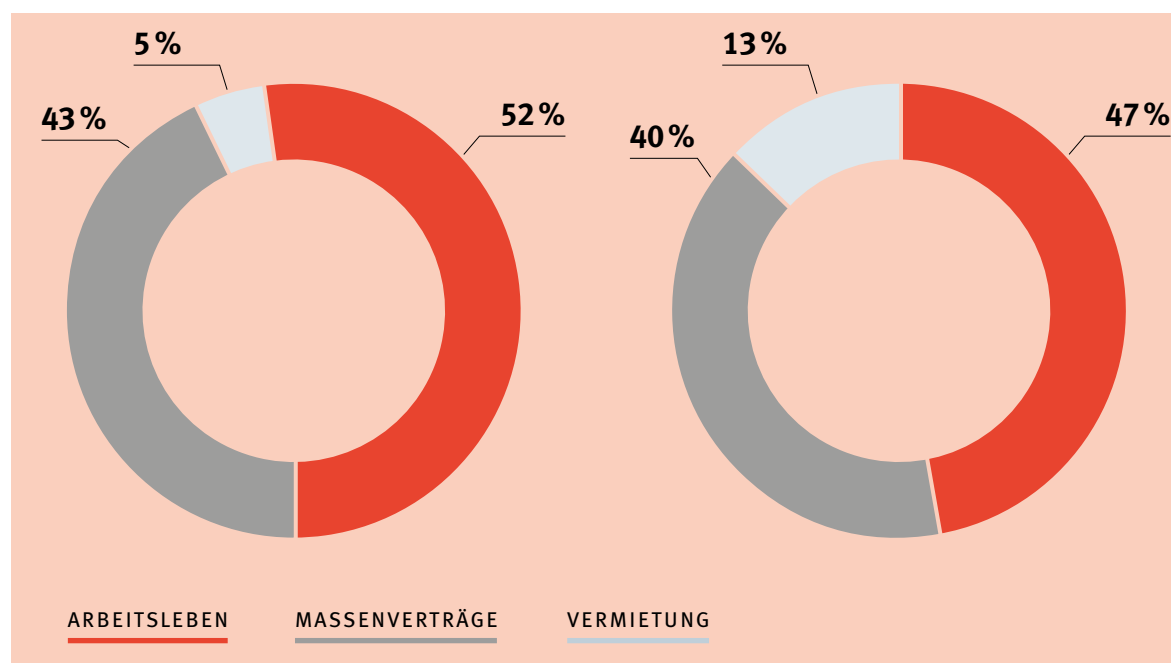
Aufgelistet nach den Haupt-Anwendungsbereichen des AGG in der Beratung der Antidiskriminierungsstelle (Arbeitsleben, Massenverträge und Vermietung) ergibt sich folgende Übersicht:

Jahr	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Insg.
Arbeitsleben	14	18	31	31	46	33	173
Massenverträge	3	13	14	37	38	28	133
Vermietung	0	1	4	2	4	9	20
Sonstige Anfragen zum AGG	1	19	44	67	60	46	237
Berichtete Diskriminierung ohne AGG	26	44	49	46	39	38	242
Insgesamt	44	95	142	183	187	154	
Fälle seit Bestehen der Antidiskriminierungsstelle (Stand 31.12.2018)							805
(davon im Berichtszeitraum 2017–2018 insgesamt 341)							

Bezüglich des Anwendungsbereichs lässt sich folgende Statistik darstellen:

2017

2018



Die Zahl der Anfragen zu arbeitsrechtlichen Themen und zu zivilrechtlichen Massengeschäften hielt sich im Berichtszeitraum fast die Waage. Ergänzend sei angemerkt, dass auch bei den „Sonstigen Anfragen

zum AGG“ häufig ein Problem am Arbeitsplatz eine große Rolle gespielt hat, allerdings war in diesen Fällen kein AGG-Merkmal betroffen.

07

Beiträge anderer staatlicher
Stellen mit Bezug zu
Diskriminierungssachverhalten
(Beauftragte)

Die Antidiskriminierungsstelle freut sich, auch in diesem Tätigkeitsbericht wieder Gastbeiträge des Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung und des Minderheitenbeauftragten des Ministerpräsidenten präsentieren zu können.

Aufgrund der aktuellen Arbeitsbelastung in der Dienststelle des Landesbeauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen entfällt für den Berichtszeitraum ein Gastbeitrag. Die Antidiskriminierungsstelle des Landes hofft, im nächsten Tätigkeitsbericht wieder die Diskriminierungsschwerpunkte aus diesem Bereich präsentieren zu können.

Die Zusammenarbeit und der regelmäßige Austausch mit den genannten Beauftragten führten auch in diesem Berichtszeitraum wieder zu Synergieeffekten in der Beratungstätigkeit.

1. Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung

Im Jahr 2017 hat der Landesbeauftragte in 20 Fällen zum Thema Diskriminierung beraten. In 14 dieser Fälle war ein intensiveres Befassen, teilweise mit umfangreicher Recherche, notwendig, während in 6 Angelegenheiten telefonische Auskünfte erfolgten.

2018 wurde die bisherige Höchstzahl in einem Kalenderjahr erreicht: 33 Fälle, von denen 17 eine umfassendere Bearbeitung erforderlich machten.

Schwerpunktthemen waren Teilhabe (Freizeit, Kultur, Personenbeförderung), die Arbeitswelt und Ver-

fahren oder Verhaltensweisen in Verwaltungen. Die aufgeworfenen Fragestellungen sind dem Rechtskreis des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) nicht unmittelbar zuzurechnen, diese berät der Landesbeauftragte entweder kollegial mit der Antidiskriminierungsstelle des Landes (ADS) oder gibt sie an diese weiter. Alle AGG-Fragestellungen werden statistisch bei der ADS geführt. Das AGG soll bei Beschäftigung und Beruf und im Zivilrecht vor Benachteiligung schützen.

Das nach Auffassung des Landesbeauftragten benachteiligende Verwaltungshandeln gegenüber geflüchteten Menschen (siehe vorangegangene Berichte der ADS) wurde weiter verfolgt. Der Landesbeauftragte begrüßt, dass die Feststellung einer Behinderung bei diesem Personenkreis nun einheitlich durchgeführt wird. Die angewendete Fristenregelung führt jedoch zu Problemen für die Betroffenen. Die Anerkennung der Schwerbehinderung endet mit dem Ablauf von Aufenthaltsbewilligungen. Es kommt nicht selten vor, dass die Verlängerung der Bewilligung zwar nicht in Frage steht, sich jedoch die Terminvergabe zur tatsächlichen Ausstellung dieses Dokuments verzögert und somit die entsprechenden Personen ohne gültigen Schwerbehindertenausweis sind und teilweise ihre Behördengänge nicht mehr erledigen können, da sie beispielsweise dann den öffentlichen Personenverkehr nicht mehr frei nutzen dürfen. Probleme mit der Gültigkeitsdauer eines Schwerbehindertenausweises könnten gelöst werden, indem die Anerkennung vier Wochen über die Aufenthaltsge-stattungen/-duldung hinaus gewährt wird. Die zuständige Behörde in Schleswig-Holstein lehnt das jedoch aufgrund ihrer Auslegung des relevanten Bundesrechts ab.

Auch die Benachteiligung von Menschen, die auf einen E-Scooter angewiesen sind, hält an. Wenn- gleich auch hier eine von den Ländern verabschie- dete Richtlinie vermeintlich für klare Verhältnisse sorgt, ist die Umsetzung bisher lediglich zu Lasten der Nutzenden erfolgt. Diese werden zum großen Teil durch die technische Beschreibung von der Be- förderung in Bussen ausgeschlossen. Inzwischen können sie sich jedoch Modelle anschaffen, die den technischen Anforderungen entsprechen. So könnten sie zwar befördert werden, doch die Ver- kehrsunternehmen erfüllen nach den vorliegen- den Kenntnissen ihren Verantwortungsbereich der Richtlinie in Schleswig-Holstein nicht. Sowohl Bus- fahrer und -fahrerinnen sollten im Umgang mit den E-Scootern geschult als auch praktische Einweisun- gen für die Scooter Nutzenden angeboten werden. Ein unfallfreies Ein- und Ausfahren bei Bussen soll- te so erreicht werden.

Bislang sind die genannten Kursangebote in Schleswig-Holstein nicht erfolgt. Aus diesem Grun- de besteht bei den Busfahrerinnen und -fahrern nach wie vor Unsicherheit und es kommt zu unge- rechtfertigten Ausschlüssen von der Beförderung. Der Landesbeauftragte fordert die Aufsichtsbehör- de bislang ohne Erfolg dazu auf, die vereinbarte Richtlinie der Länder umzusetzen.

Im Berichtszeitraum ist es wiederholt zu Fragestel- lungen bezüglich der Mitnahme von Begleithun- den gekommen. So wurde in einem Bewerbungs- verfahren bei einem Vorstellungsgespräch, bei der Aufnahme von Patienten in Rehabilitationseinrich- tungen sowie der Kundin eines Cafés untersagt, in Begleitung ihres Hundes die jeweiligen Räumlich- keiten zu betreten.

Es gibt Hygienevorschriften für Krankenhäuser so- wie für Gewerbe. Gegen diese verstößt die Mitnah- me von Hunden der Besucher oder Kunden nicht! Einzig eine Konstellation konnte nicht positiv für die auf Begleithunde angewiesenen Personen ge- klärt werden, da der Therapieerfolg von Mitpatien- ten durch die Mitnahme eines Hundes hätte gefähr- det werden können.

Es wurde durch die verschiedenen Eingaben sehr deutlich, dass eine genaue Klärung der Funktion des Begleithundes notwendig ist und die mög- lichen Gefährdungssituationen umfassend und nachvollziehbar erörtert werden sollten.

2. Minderheitenbeauftragter des Ministerpräsidenten

Ein wesentliches Element für das erfolgreiche Zu- sammenleben von Mehrheitsbevölkerung und den drei nationalen Minderheiten in Schleswig-Hol- stein ist eine stabile Struktur der Kooperation zwischen den Minderheiten und ihren Organisa- tionen und der Landesregierung bzw. der Verwal- tung und den Parlamenten auf Landes-, Kreis- und Gemeindeebene.

Das Prinzip der Anerkennung und des Dialogs auf Augenhöhe sind für den Erfolg der Minderheiten- politik in unserem Land entscheidend. Diese bei- den Prinzipien spielen auch für die Gleichstellungs- und Bürgerrechtsarbeit in anderen Bereichen eine zentrale Rolle. An diesem Punkt berühren sich die Arbeit der Antidiskriminierungsbeauftragten und des Beauftragten des Ministerpräsidenten in An-

gelegenheiten nationaler Minderheiten und Volksgruppen, Grenzlandarbeit und Niederdeutsch in der Praxis immer wieder.

Im Zusammenspiel von Minderheitenorganisationen auf der einen und Politik und Verwaltung auf der anderen Seite ist das Amt der schleswig-holsteinischen Minderheitenbeauftragten ein wesentlicher Baustein. Am 1. November 2018 bestand dieses Amt 30 Jahre. Es wurde von den bisher fünf Amtsinhaberinnen und Amtsinhabern geprägt. Der Minderheitenbeauftragte wirkt als Mittler zwischen Regierung und den Organisationen der Minderheiten und trägt so zu einem friedlichen Miteinander bei. Zu den Aufgaben des Amtes gehören u. a.

- das Informieren und Beraten des Ministerpräsidenten über aktuelle Entwicklungen in den verschiedenen Gruppen und über die Herausforderungen, vor denen sie stehen,
- die Pflege und Förderung der Kontakte zur deutschen Minderheit in Nordschleswig, zur dänischen Minderheit, zur friesischen Volksgruppe und zur Minderheit der deutschen Sinti und Roma und zu deren Organisationen und Einrichtungen sowie das Wirken als Niederdeutschbeauftragter,
- die Zusammenarbeit mit der Föderalistischen Union Europäischer Nationalitäten (FUEN) und der Jugend Europäischer Volksgruppen (JEV) als internationale Dachverbände der nationalen Minderheiten,
- die Zusammenarbeit mit dem European Centre for Minority Issues (ECMI) und die Mitgliedschaft in seinem Vorstand,

- die Pflege und Förderung der Kontakte zu den drei deutschen Grenzverbänden (ADS-Grenzfriedensbund, Deutscher Grenzverein und SHHB),

- die Begleitung des Minderheitenberichts, des Sprachenchartaberichts, des Landesplans Niederdeutsch der Landesregierung sowie des Handlungsplans Sprachenpolitik,

- die Funktion als Berichterstatter für die Landesregierung im Friesen-Gremium, im Gremium für Fragen der deutschen Sinti und Roma, im Nordschleswig-Gremium sowie im Beirat Niederdeutsch mit seinen Arbeitsgemeinschaften beim Schleswig-Holsteinischen Landtag,

- der Vorsitz beim DialogForumNorden (DFN), der zivilgesellschaftlich organisierten Plattform für Minderheiten- und grenzüberschreitende Themen, und

- die Vertretung des Landes Schleswig-Holstein in den Beratenden Ausschüssen des BMI auf Bundesebene für Fragen der dänischen Minderheit, der friesischen Volksgruppe, der Minderheit der deutschen Sinti und Roma sowie für Fragen der niederdeutschen Sprachgruppe.

Die Erfahrungen und positiven Entwicklungen mit der dänischen Minderheit, der friesischen Volksgruppe sowie der Minderheit der Sinti und Roma zeigen, dass gesellschaftlicher Zusammenhalt dadurch entsteht, dass man die Verschiedenheit der anderen anerkennt, die kulturelle Vielfalt aktiv fördert und sich jeder Form der Diskriminierung und der Herabsetzung von Minderheiten entgegstellt.

**Die Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten
des Landes Schleswig-Holstein**

Karolinenweg 1

24105 Kiel

Telefon: (0431) 988-1240

www.buergerbeauftragte-sh.de

www.antidiskriminierungsstelle-sh.de